

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

ETUDES
SECTEUR CULTUREL

DROIT AU TRAVAIL ET PROBLÈMES D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS CULTURELS DU SPECTACLE
ET DE L'INTERPRÉTATION MUSICALE
DANS LA COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

Vol. I

par Marie-Madeleine KRUST

Étude élaborée à la demande
de la Commission des Communautés européennes

1977

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPEENNES

DROIT AU TRAVAIL ET PROBLEMES D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS CULTURELS DU SPECTACLE
ET DE L'INTERPRETATION MUSICALE
DANS LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE

Vol. I

par Marie-Madeleine KRUST

Etude élaborée à la demande
de la Commission des Communautés européennes

1977

Dans la mesure même où elle désire que les experts s'expriment en pleine liberté et en toute indépendance dans les études qu'elle les charge d'élaborer, la Commission des Communautés européennes ne se considère pas comme engagée par le contenu de ces études.

"(.....) Si vous m'empêchez de représenter le tourment de
"mon esprit qui ne trouve point la paix vous me supprimez,
"prenez y garde ! tout homme véritable, Monsieur, d'un
"niveau un peu plus élevé que le minéral, le végétal ou
"l'animal, ne vit pas pour vivre sans savoir qu'il vit ...
"Il vit pour donner un sens et une valeur à son existence ! "

Extrait de :

"SIX PERSONNAGES EN QUETE D'AUTEUR"

PIRANDELLO

S O M M A I R E

	Pages
Introduction	1
 <u>CHAPITRE 1</u>	
Réglementations internationales des Services de Placement	11
A - l'O.I.T. et les services publics et gratuits de l'emploi	12
B - l'O.I.T. et les bureaux de placement payants	15
I - La Convention 34 de 1933	
II - La Convention 96 de 1949	
 <u>CHAPITRE 2</u>	
Les modalités de placement des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale	27
1ère partie :	29
Les services publics de l'emploi dans la Communauté Européenne	
I - Principales caractéristiques de l'organisation administrative des services publics de l'emploi dans six Etats Membres	31
II - Informations statistiques sur le marché du travail concernant les professions artistiques	50
2ème partie :	87
Les bureaux de placement payants	
A - Eléments d'information sur quelques réglementations nationales	87
B - Types d'expérience de services privés de placement organisés par des artistes	103

CHAPITRE 3

Eléments d'information sur quelques types de structures
juridiques des entreprises de spectacle en France
et en Italie 115

CHAPITRE 4

Principales caractéristiques de l'emploi des travail-
leurs culturels du spectacle et de l'interprétation
musicale 137

1ère partie :

A - Notion d'emploi occupé 137

B - Notion de sous emploi et de chômage 141

C - Notion de "défavorisé" 143

D - Eléments d'information sur la situation juridique
des artistes du spectacle et de leurs principaux
droits 149

2ème partie :

Eléments d'information sur la structure des
effectifs en République Fédérale d'Allemagne, France
et Royaume Uni 151

CHAPITRE 5

Les problèmes d'emploi des artistes interprètes dans
le théâtre 173

1ère partie : L'acteur 173

2ème partie :

Eléments d'information sur les principales caracté-
ristiques de la structure des entreprises théâtrales
dans les Pays de la C.E.E. 179

3ème partie : Le théâtre de marionnettes 235

4ème partie :

L'opéra et les problèmes d'emploi des artistes
lyriques et chorégraphes 242

	Pages
<u>CHAPITRE 6</u>	
Les problèmes d'emploi des artistes du cirque	254
<u>CHAPITRE 7</u>	
Les problèmes d'emploi des artistes interprètes et des techniciens de la production du film dans le spectacle audio-visuel	265
1ère partie : Le cinéma	266
2ème partie : La télévision	299
<u>CHAPITRE 8</u>	
Les problèmes d'emploi des musiciens interprètes et des chanteurs de variétés	315
1ère partie :	
Les artistes interprètes de musique classique	320
2ème partie :	
Les musiciens interprètes de variétés	331
3ème partie :	
Les chanteurs de variétés	338
<u>CHAPITRE 9</u>	
Conclusions	349

I N T R O D U C T I O N

Le rôle de la culture dans les pays d'Europe de l'Ouest, son rayonnement lié à l'apport historique des générations d'individus qui ont participé, au cours des âges, à son épanouissement, font quotidiennement l'objet de publications, de discours, d'articles de presse, de conférences..... Mais il est rare que soient abordés les problèmes spécifiques des travailleurs sans lesquels l'oeuvre d'art resterait inconnue du plus grand nombre, la pièce de théâtre, le film, la composition musicale demeureraient inachevés

L'art du spectacle et de la musique, ne vit qu'à travers ses interprètes, qu'il s'agisse de l'acteur, du chanteur, du musicien, du danseur, de l'acrobate; sans le réalisateur, le cameraman la production filmée ou télévisée serait inexistante.

C'est le droit au travail et les problèmes d'emploi de ces travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale qui font l'objet de cette recherche dont le champ d'application a été volontairement limité aux artistes pour qui l'emploi présente des caractères communs : débouchés, rôle des services publics et privés de placement à leur égard, intermittence des périodes de travail et modalités d'application de la réglementation communautaire sur la libre circulation des travailleurs.

Le choix du terme "travailleurs culturels" limite aux seules activités artistiques du spectacle l'étude des problèmes en cause et ne prend pas en compte l'ensemble des travailleurs tels que les artistes exerçant des fonctions d'enseignement en tant qu'activité principale, le personnel administratif et technique des entreprises du spectacle

Parmi les travailleurs culturels dont les problèmes d'emploi n'ont pas été abordés, il convient de noter en particulier les animateurs culturels dont les conditions d'emploi et de travail sont très proches de ceux des artistes du spectacle. Profession en plein développement, l'animation culturelle devrait faire l'objet d'une étude approfondie au niveau de la Communauté Européenne. Il en est de même pour les différentes spécialités des arts plastiques, pour les écrivains et les compositeurs sans lesquels le patrimoine culturel de chaque pays ne survivrait qu'à travers les manuels d'Histoire.

A noter également qu'un aspect essentiel concernant les travailleurs du spectacle et de l'interprétation musicale n'a été abordé que de manière succincte : il s'agit de la formation professionnelle qui pose dans chaque pays comme au niveau communautaire des problèmes importants tant du point de vue de son contenu, de sa durée, de son organisation, de son contrôle, et de son adaptation aux débouchés potentiels.

Depuis Octobre 1968, les travailleurs de la Communauté Economique Européenne ont le droit d'occuper un emploi dans l'un ou l'autre des Etats selon des modalités définies par le règlement C.E.E. 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

- 1/ Tout ressortissant d'un Etat Membre quel que soit le lieu de sa résidence, a le droit d'accéder à une activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre Etat Membre, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux de cet Etat.
- 2/ Il bénéficie notamment sur le territoire d'un autre Etat Membre de la même priorité que les ressortissants de cet Etat dans l'accès aux emplois disponibles.

(Titre Ier - art. 1)

Travailleur parmi les autres, le travailleur culturel du spectacle et de l'interprétation musicale est donc concerné par la réglementation communautaire et les droits qui en découlent dans la mesure où, dans chacun des Etats Membres, les activités culturelles sont en mesure de lui offrir les possibilités d'exercer son art, c'est à dire lui garantir un emploi dans les mêmes conditions que les travailleurs culturels nationaux.

Or, toute activité culturelle relève de règles économiques tout aussi, sinon plus contraignantes que celles des autres secteurs de production. Ses frais de gestion administrative et sociale (loyer, entretien des locaux, salaires du personnel, etc sont élevés, sa production présente le caractère particulier de ne jamais être garantie par la rentabilité de l'entreprise, qui dépend des recettes, c'est à dire de la fréquentation du public. Vulnérable par définition, l'activité du spectacle, qu'il s'agisse du spectacle vivant ou du spectacle audio-visuel, est, sauf cas particulier, en difficultés économiques constantes.

Il est devenu un lieu commun de parler de la crise du cinéma, du théâtre, de regretter le déclin du music hall, du cirque et ces problèmes, à quelques variantes près, concernent chacun des neuf pays de la Communauté Européenne, où le taux de chômage des artistes est toujours nettement supérieur à celui des autres groupes socio-professionnels.

Dans ce contexte spécifique, on conçoit alors que les travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale opposent à la liberté de circulation à l'intérieur de la C.E.E., le droit au travail dans chacun des pays pour les artistes nationaux et considèrent comme une atteinte à ce droit, le fait que le ressortissant étranger occupera un emploi dans son propre pays alors que lui-même est condamné au chômage.

Le problème ainsi posé peut paraître simplifié, mais cette attitude est néanmoins fréquente et reflète assez bien les réserves des travailleurs culturels face à la réglementation communautaire sur la libre circulation.

Il est également essentiel de souligner que la mise en application de la réglementation communautaire suppose un échange d'informations au niveau des services publics de l'emploi afin d'assurer "la mise en contact et la compensation des offres et des demandes d'emploi".

C'est dans ce but que le Titre I de la deuxième Partie du règlement C.E.E. 1612/68 précise :

ART. 13

1/ Les Etats Membres et la Commission suscitent ou entreprennent en collaboration toute étude en matière d'emploi et de chômage qu'ils jugent nécessaire dans le cadre de la réalisation de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

Les services centraux de main d'oeuvre des Etats Membres coopèrent étroitement entre eux et avec la Commission, en vue d'aboutir à une action commune dans les domaines de la compensation des offres et des demandes d'emploi dans la Communauté et du placement qui en résulte.

2/ A cet effet, les Etats Membres désignent des services spécialisés qui sont chargés d'organiser les travaux dans les domaines visés ci-dessus et de collaborer entre eux avec les services de la Commission

Le principe de la libre circulation est complété par celui de la priorité d'emploi accordée aux ressortissants de la C.E.E. en application des articles 16 et 17 du Titre II.

ART. 16

"Toute offre d'emploi adressée aux services de main d'oeuvre d'un Etat Membre, qui ne peut être satisfaite par le marché national de l'emploi et peut faire l'objet d'une compensation communautaire sur la base des relevés visés à l'article 15 est communiquée aux services de main d'oeuvre compétents de l'Etat Membre qui a signalé des disponibilités de main d'oeuvre de la profession.

. Ces services adressent les candidatures précises et appropriées aux services du premier Etat Membre. Pendant un délai de 18 jours à partir de la réception de l'offre par les services du deuxième Etat Membre, ces candidatures sont présentées aux employeurs avec la même priorité que celle accordée aux travailleurs nationaux à l'égard des ressortissants d'Etat non membres.

. Pendant le délai susvisé, les offres d'emploi ne seront adressées aux Etats Membres que si les disponibilités de travailleurs ressortissants des Etats Membres de la profession correspondant à ces offres, sont jugées insuffisantes par l'Etat Membre détenteur de ces offres".

ART. 17

"Les services officiels de placement spécialisés pour certaines professions et pour des catégories déterminées de personnes établissent entre eux une coopération directe".

Cette coordination communautaire des échanges d'informations suppose naturellement qu'au niveau de chaque pays, le service public de l'emploi soit à même de connaître à la fois les besoins des entrepreneurs et organisateurs de spectacle, employeurs potentiels du personnel artistique et soit également en mesure d'avoir une bonne connaissance des demandes d'emploi exprimées par les artistes.

Or, en vertu de dérogations législatives, propres à l'ensemble des pays de la C.E.E., le placement des artistes du spectacle continue d'être effectué par l'intermédiaire de bureaux de placement payants, c'est à dire par des agents artistiques, compte tenu du fait que par suite de la spécificité des emplois exercés par le personnel artistique, les services publics de l'emploi ne peuvent, seuls, assurer la rencontre entre les offres et demandes d'emploi.

Le paradoxe de cette situation est évident et suffirait à expliquer les réserves des travailleurs du spectacle et de leurs organisations syndicales face à une réglementation dont la mise en application sous entend des structures administratives au niveau national qui, en l'état actuel des choses ne leur apportent qu'une aide très relative en matière de placement.

Ce constat rapide de situations complexes nécessite des éclaircissements. L'objet de cette étude est de tenter, dans toute la mesure du possible, et compte tenu des renseignements disponibles, d'apporter des éléments d'information et de réflexion.

La recherche est entreprise à partir d'une double approche.

Il s'est agi :

dans la première partie : Chapitre 1 à 4

- de rappeler les principes du droit au travail, les mesures prévues tant au niveau international que national pour en assurer la garantie à l'ensemble des travailleurs, les réglementations spécifiques envisagées pour les professions artistiques,
- de fournir des éléments d'information sur les réglementations en vigueur dans les Etats Membres de la C.E.E. en matière de placement du personnel artistique :
 - service public de l'emploi
 - réglementation des bureaux de placement payant
 - expériences spécifiques de placement des artistes.
- de préciser à l'aide d'exemples, les structures juridiques des entreprises de spectacle et leur incidence sur les garanties sociales des travailleurs culturels.

dans la deuxième partie : Chapitre 5 à 8

- d'analyser les principales caractéristiques de l'emploi des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale.

- de présenter, dans la mesure du possible, les principales caractéristiques des activités culturelles des pays de la C.E.E. dans lesquelles les artistes sont occupés et les problèmes d'emploi que ceux-ci rencontrent selon leur spécialité. Il s'agit d'une approche schématique dont le but n'est pas de faire une synthèse approfondie des données mais plutôt de tenter de mettre en évidence les causes essentielles des difficultés d'emploi.

Le chapitre de conclusion (chapitre 9) a pour objet de suggérer les mesures à prendre tant au niveau de chaque pays qu'au niveau communautaire afin de garantir le droit au travail des artistes et permettre la mise en application de la réglementation sur la libre circulation des travailleurs.

CHAPITRE 1

REGLEMENTATIONS INTERNATIONALES DES SERVICES

DE PLACEMENT

C'est par la loi du 17 mars 1791 que fut affirmé pour la première fois en Europe, par l'Assemblée Constituante française, le principe de la liberté du travail, condamnant par le fait même les contraintes inhérentes au système des corporations de l'Ancien Régime : "il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon".

En 1919, l'article 427 du Traité de Versailles, proclame que "le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ou comme un article de commerce" et, près de trente plus tard en 1948, l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme stipule :

"Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une vie conforme à la dignité humaine"

Ainsi le droit au travail semble acquis à tout individu dont l'âge et les capacités lui permettent d'occuper un emploi correspondant à ses aspirations. Mais, par delà les principes, il n'en reste pas moins que, dans un contexte d'économie libérale, la loi de l'offre et de la demande règle les rapports entre l'employeur et le salarié. Dès lors, la mise en pratique d'un droit reconnu comme fondamental, exige la mise en oeuvre de moyens adaptés au service des individus.

Dès la fin de la Seconde Guerre Mondiale, les mesures en vue de promouvoir des politiques d'emploi, apparaissent comme un impératif à la plupart des Etats de l'Europe de l'Ouest pour des motifs d'ordre tant économique que social et cet objectif s'inscrit dans les programmes de gouvernement : il s'agissait alors de reconstruire des pays dévastés, des économies ébranlées et de procurer du travail à un nombre considérable de chômeurs.

L'Organisation Internationale du Travail, directement concernée par l'importance et la complexité de ces problèmes, se devait de proposer des solutions dont l'étude fit l'objet de nombreuses discussions et recherches.

A/ L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LES SERVICES PUBLICS
ET GRATUITS DE L'EMPLOI

C'est lors de la trente et unième session de la Conférence Générale de l'O.I.T., qui s'est tenue à San Francisco le 17 juin 1948, qu'il fut décidé que les diverses propositions élaborées lors des assemblées de travail relatives à l'organisation des services de l'emploi, seraient réunies sous forme de Convention Internationale.

Ce texte définit la tâche du service public et gratuit de l'emploi qui " doit être de réaliser, en coopération s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible de marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives" (article 1).

L'article 6 précise que "le service de l'emploi doit être organisé de manière à assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs : à cette fin il doit aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises....

D'autre part (article 7) des mesures doivent être prises pour faciliter au sein des différents bureaux de l'emploi la spécialisation par profession et par industrie.

L'article 11 précise que les autorités compétentes doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives.

Cette Convention n° 88 adoptée le 9 Juillet 1948, entra en vigueur le 10 Juillet 1950. A ce jour, le texte a été ratifié par 61 Etats.

Les Etats Membres de la Communauté Européenne ont ratifié le document aux dates suivantes (1) :

- . Royaume-Uni : 10 août 1949
- . Pays-Bas : 7 mars 1950
- . France : 15 octobre 1952
- . Italie : 22 octobre 1952
- . Belgique : 16 mars 1953
- . Rép. Féd. D'Allemagne : 22 juin 1954
- . Luxembourg : 3 mars 1958
- . Irlande : 29 octobre 1969
- . Danemark : 30 novembre 1972

Il convient d'ajouter que le 20 juin 1966, la Conférence Générale de l'O.I.T. a voté une résolution invitant le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail à :

" appeler l'attention particulière des Gouvernements des Etats Membres sur le fait que des services du travail solides contribuent de façon importante à l'élaboration et à l'application de programmes nationaux en matière de développement économique et social, d'utilisation des ressources humaines, de droit au travail et de relations de travail, de sécurité et d'hygiène du travail, ou encore dans certains pays, en matière de Sécurité Sociale".

(1) - Parmi les autres pays signataires, on note également :

- . Norvège : 4 juillet 1949
- . Turquie : 15 juillet 1950
- . Grèce : 16 juin 1950
- . Espagne : 30 mai 1960
- . Portugal : 23 juin 1972

B/ L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET
LES BUREAUX DE PLACEMENT PAYANTS

I - LA CONVENTION 34 DE 1933

Dans les pages précédentes on a vu qu'il fallût attendre 1949 pour que l'O.I.T. promulgue la Convention 88 invitant les Etats Membres à mettre en place des services publics et gratuits de l'emploi, réglementés et organisés de telle sorte qu'ils apportent aux travailleurs l'aide que ceux-ci sont en droit d'attendre d'un service public.

Mais quinze ans plus tôt, l'absence quasi générale d'un service public spécialisé dans l'aide aux travailleurs, avait pour conséquence une prolifération de bureaux de placement privés percevant une taxe plus ou moins importante lors du placement de ceux qui, pour trouver un emploi, devaient passer par leur intermédiaire.

L'O.I.T. consciente de l'injustice sociale que représentait cette contrainte abusive pour les travailleurs, d'autant plus flagrante à l'époque que du fait de la crise économique mondiale le nombre de chômeurs, dans tous les pays industrialisés, était considérable, inscrivit au programme de sa trente et unième session de 1933 le problème des bureaux de placement payants.

La complexité des principes en cause et des critères à définir transparait dans les comptes rendus des débats préliminaires. Il s'agissait, essentiellement, de préciser :

- . les notions de placement et de bureaux de placement payants
- . la portée ou les limites de l'interdiction du placement payant.

NOTION DE PLACEMENT

Dans l'avant projet (1) de cette Convention, la Conférence de l'O.I.T. définissait de la manière suivante le terme de placement :

- a/ "l'expression "placement" désigne toutes opérations effectuées dans l'intention de procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur. Sont exclues les opérations effectuées soit directement par l'une ou l'autre de ces personnes soit par voie d'annonces à condition que ces annonces ne soient pas le fait de bureaux de placement payants au sens du paragraphe ci-dessous".
- b/ "l'expression "bureaux de placement payants" désigne toute personne, société ou organisation quelconque, faisant régulièrement ou occasionnellement, des opérations de placement dans un but lucratif, en percevant une taxe sur l'employeur ou sur le travailleur".

(1) - XVIème session GENEVE 1962

Compte rendu des travaux

Commission de la suppression des bureaux de placement payants.

Dans le texte du projet de recommandation (1) aux Gouvernements préparé par le B.I.T., concernant les bureaux de placement payants, on trouve les deux orientations suivantes :

- 1/ des mesures devraient être prises pour adapter les bureaux de placement gratuits aux besoins des diverses catégories de professions qui ont encore fréquemment recours aux services des bureaux de placement payants et tout particulièrement pour adapter ces bureaux de placement au recrutement des travailleurs agricoles, des gens de maison, employés, travailleurs intellectuels, artistes de spectacles, musiciens, infirmiers.

- 2/ Le principe de la spécialisation des bureaux publics de placement par catégorie devrait être appliqué particulièrement aux catégories susdites et, dans la mesure du possible, des personnes au courant des caractéristiques, usages et coutumes de ces professions devraient être attachées à ces bureaux.

(1) - Une recommandation internationale du travail vise exclusivement à énoncer des normes susceptibles de servir de guide pour orienter l'action sur le plan national. Par contre, la Convention internationale, est destinée à être ratifiée et l'Etat Membre qui la ratifie s'engage par là à appliquer les normes qu'elle contient.

NOTION DE BUREAUX DE PLACEMENT PAYANTS

Le texte même de la Convention 34 ne reprend pas la définition du placement qui figurait dans l'avant projet. Mais par contre l'article 1 du texte définitif est particulièrement important puisqu'il précise ce qu'il convient d'entendre par "bureaux de placement payants" :

ARTICLE 1

1/ Aux fins de la présente Convention l'expression "bureaux de placement payants" désigne :

- a/ les bureaux de placement à fin lucrative, c'est à dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou l'autre un profit matériel direct ou indirect ; cette définition ne s'applique pas aux journaux ou autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaires entre employeurs et travailleurs

- b/ les bureaux de placement à fin non lucrative, c'est à dire les services de placement des sociétés, institutions, agences ou autres organisations qui, tout en ne poursuivant pas un profit matériel perçoivent de l'employeur ou du travailleur, pour lesdits services un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque.

LES MESURES A PROMOUVOIR

L'article 2 prévoit la suppression, dans un délai de trois années à partir de l'entrée en vigueur de la Convention, des bureaux de placement payants à buts lucratifs, définis ci-dessus dans le paragraphe 1 (a), et, pendant ce délai aucun nouvel office de ce type ne peut être créé. Quant à ceux qui poursuivent leur exercice, ils sont soumis au contrôle de l'autorité compétente.

C'est l'article 3 qui aborde le problème des dérogations. Mais celles-ci "ne pourront porter que sur des bureaux affectés au placement de travailleurs nettement désignés par la législation nationale et appartenant à des professions dans lesquelles le placement s'effectue dans des conditions spéciales de nature à justifier la dérogation".

Ces bureaux, d'après cet article, "seront soumis au contrôle de l'autorité compétente, et devront posséder une licence d'exercice."

Enfin, le paragraphe (d) de cet article précise que ce bureau "ne pourra soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'il y est autorisé par sa licence et à condition que ses opérations soient effectuées par application d'un accord entre les pays intéressés".

Quant aux bureaux de placement payants à fin non lucrative à l'article 1 paragraphe 1 (b), ils doivent également posséder une autorisation d'exercice et ne peuvent percevoir de rémunération que dans la limite des frais engagés pour le placement.

La Convention 34 adoptée le 29 juin 1933 entra en vigueur le 18 octobre 1936 et ne fut ratifiée que par 10 pays parmi lesquels ne figure aucun Etat Membre de l'actuelle Communauté Economique Européenne.

- . Argentine : 14 mars 1950
- . Bulgarie : 29 décembre 1949
- . Chili : 18 octobre 1935
- . Espagne : 27 avril 1935
- . Finlande : 13 janvier 1936
- . Mexique : 21 février 1938
- . Norvège : 4 juillet 1949
- . Suède : 1 janvier 1936
- . Tchécoslovaquie : 12 juin 1950
- . Turquie : 27 décembre 1946

II - LA CONVENTION 96 DE 1949

Ratifiée par un très petit nombre d'Etats, la Convention 34 de 1933, eut vraisemblablement pour principal mérite de mettre en évidence la nécessité pour les gouvernements et les administrations responsables des questions du travail, de chercher des solutions pour mettre un terme aux abus dont étaient victimes les travailleurs à la recherche d'un emploi contraints de passer par les services des bureaux de placement payants et, dans ce but, de mettre en place les organes administratifs susceptibles de se substituer efficacement aux entreprises spécialisées dans le placement des travailleurs en tirant profit de cette activité.

Il fallût néanmoins attendre 1949 pour que l'Organisation Internationale du Travail, envisage, au cours de sa 32ème session de reprendre l'étude du problème de la gratuité du placement.

A la lecture des débats qui précédèrent l'élaboration du texte de la Convention 96, les discussions font apparaître des positions nettement plus réservées sur la suppression des bureaux de placement payants que ne l'était le texte même de la Convention n° 34 de 1933. L'orientation des débats est donnée de manière très claire dans un extrait des comptes rendus des travaux préparatoires :

..... "même dans les pays où il était très développé, le service public de placement ne pouvait, dans le moment présent, satisfaire à tous les besoins et atteindre de façon efficace tous les objectifs. Dans les pays où le service de l'emploi en était encore à son stade de début, il était fréquemment impossible de remplacer immédiatement les bureaux payants. Certains membres gouvernementaux, en particulier ceux de la Nouvelle Zélande et du Royaume uni s'opposèrent au principe de la suppression totale des bureaux de placement à but lucratif, certains d'entre eux répondant à une nécessité réelle et étant gérés en tenant compte de l'intérêt public, ils considéraient comme une erreur d'abolir les bureaux de placement payants pour la simple raison que certains d'entre eux commettaient des abus.

A leur avis, la solution la plus sensée consistait à réglementer tous les bureaux de placement payants et à leur enlever, en cas de nécessité, toute possibilité d'abus". (1)

Cette position sera pratiquement entérinée par le texte de la Convention qui prévoit, comme on le verra plus loin, la double possibilité pour les Etats : soit d'envisager la suppression des bureaux de placement payants, soit d'assurer leur contrôle.

(1) - Conférence Internationale du Travail - 32ème session GENEVE

Compte rendu des travaux annexe XII - édit. B.I.T. GENEVE 1951.

Le vote fut précédé de nombreux débats au cours desquels se manifestèrent de vives oppositions :

Lors de la discussion, le délégué belge proposa un amendement afin "que la Convention pût clairement affirmer le principe de la suppression des bureaux de placement payants à fin lucrative et éviter le dangereux précédent consistant à prévoir dans le texte la possibilité de choisir entre deux obligations dont l'une représentait une regression en politique sociale. Cet amendement fut appuyé par le Membre Gouvernemental de France qui déclara que le principe de la suppression progressive des formes de placement à fin lucrative, posé dès 1933, trouvait des fondements accrus aujourd'hui, dans l'évolution même de notre conception du progrès social. En effet, la plupart des chartes internationales qui doivent tout de même inspirer nos travaux et des constitutions nationales, affirment la nécessité d'une politique de plein emploi et le principe du droit au travail, qui tendent de plus en plus à faire du placement une fonction sociale". (1)

Mais cet amendement fut repoussé par 46 voix contre 15.

C'est le 8 juin 1949 que la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail a adopté le texte définitif de la Convention n° 96 concernant les bureaux de placement payants.

Ce texte rappelle tout d'abord que les propositions retenues "prendraient la forme de Convention Internationale, qui compléterait la Convention sur le service de l'emploi de 1948" "laquelle prévoit que tout Membre pour lequel la Convention est en vigueur doit maintenir ou assurer le maintien d'un service public et gratuit de l'emploi, considérant qu'un tel service doit être à la portée de toutes les catégories de travailleurs".

(1) - cf opus cité.

Ce sont les parties I, II et III, qui composent les éléments essentiels de la Convention :

- 1/ La partie I définit les dispositions générales par lesquelles est définie l'expression "bureau de placement payant", et reprend dans son intégralité le texte de la Convention 34 de 1933. L'article 2, par contre, modifie totalement la portée de la précédente Convention en stipulant que :

"Tout Membre qui ratifie la présente Convention indiquera dans son instrument de ratification s'il accepte les dispositions de la partie II, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement, ou les dispositions de la partie III prévoyant la réglementation des bureaux de placement payants, y compris les bureaux de placement à fin lucrative".

- 2/ La partie II précise les modalités qui devront être envisagées par les Etats dans le cas de suppression progressive des bureaux de placement payants. Les articles 3 et 4 de la Convention prévoient donc que ces bureaux seront supprimés dans un délai limité et que la suppression définitive ne pourra avoir lieu tant qu'un service public de l'emploi ne sera pas établi. Pendant le délai précédant leur suppression, ces bureaux seront soumis au contrôle de l'autorité compétente en vue d'éliminer tous les abus.

Etant donné l'importance de l'article 5, il paraît nécessaire de le reprendre ici dans son intégralité :

- 1/ "Des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 3 (b) de la présente Convention seront accordées exceptionnellement par l'autorité compétente à l'égard des catégories de personnes, définies de façon précise par la législation nationale, au placement desquelles il ne saurait être convenablement pourvu dans le cadre du service public de l'emploi, mais seulement après consultation, par les moyens appropriés, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés".
- 2/ Tout bureau de placement payant auquel une dérogation est accordée en vertu du présent article :
 - a/ sera soumis au contrôle de l'autorité compétente,
 - b/ devra posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente,
 - c/ ne pourra prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif qui sera soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité,
 - d/ ne pourra, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'il y est autorisé par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les articles 6 et 7 concernent les bureaux de placement payants à fin non lucrative et prévoient des mesures de contrôle principalement en ce qui concerne la gratuité de leurs services.

3/ La partie III a pour objet "la réglementation des bureaux de placement payants. L'article 10 de la Convention stipule :

"Les bureaux de placement payants à fin lucrative visés au paragraphes 1 a de l'article 1 :

- a/ seront soumis au contrôle de l'autorité compétente,
- b/ devront posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente,
- c/ ne pourront prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif qui aura été, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité,
- d/ ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils y sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur".

Les articles 11 et 12 concernent les bureaux de placement payants à fin non lucrative et définissent les modalités de leur contrôle.

Le texte révisé de la Convention 96 fut adopté par 45 voix contre 0, mais les Membres gouvernementaux de Belgique et de France, les Membres employeurs du Canada et du Royaume Uni, le Membre travailleur de la République Argentine, se sont abstenus de voter.

La Convention 96 révisée est entrée en vigueur le 18 juillet 1951. 35 pays au total ont à ce jour, ratifié cette Convention. Sept ont opté pour la partie III, tous les autres s'étant prononcés pour la ratification de la partie II.

En ce qui concerne les Etats Membres de la Communauté Européenne sept d'entre eux ont ratifié la Convention, mais le Royaume Uni et le Danemark n'ont pas encore fait connaître leurs positions.

Quant à l'Irlande, son Gouvernement s'est prononcé pour la partie II du document.

Les dates de ratification sont les suivantes : (1)

- . Pays-Bas : 20 mai 1952
- . France : 10 mars 1953
- . Italie : 9 janvier 1953
- . Rép. Féd. d'All. : 8 septembre 1954
- . Belgique : 4 juillet 1958
- . Luxembourg : 15 décembre 1958
- . Irlande : 13 juin 1972.

(1) - Parmi les autres pays signataires, on note également

- . Norvège : 29 juin 1950 - Partie II
- . Turquie : 23 janvier 1952 - Partie III
- . Espagne - 5 mai 1971 - Partie II

La Grèce et le Portugal n'ont pas encore précisé leurs positions.

CHAPITRE 2

LES MODALITES DE PLACEMENT DES TRAVAILLEURS CULTURELS

DE SPECTACLE & DE L'INTERPRETATION MUSICALE

Pour obtenir un emploi les travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale ont, comme tous les autres travailleurs, quel que soit l'Etat Membre, la possibilité de s'inscrire auprès des services publics de l'emploi en tant que demandeurs d'emploi. D'autre part, compte tenu du maintien en activité dans tous les pays de la Communauté des bureaux de placement payants, ils peuvent également faire appel : soit aux services des agents artistiques qui dirigent des bureaux de placement dans un but lucratif et qu'ils rémunèrent sur la base d'un pourcentage de leurs salaires, soit s'adresser éventuellement à des bureaux de placement payants sans but lucratif tels que les groupements ou associations spécialisés dans ce genre d'activités.

Les informations regroupées dans ce chapitre ont donc pour but de préciser :

- . le rôle des services publics à l'égard des professions artistiques
- . présenter, les principales orientations des réglementations en vigueur dans les Etats Membres de la Communauté Economique Européenne en matière de bureaux de placement payants.

Ces renseignements ne sauraient être considérés comme exhaustifs et sont plus ou moins analytiques selon les données disponibles. Leur exposé a pour but de tenter de montrer la complexité des problèmes posés, la limite des réglementations en vigueur comme celles des moyens mis en oeuvre pour le placement des professions artistiques.

En complément d'information, quelques expériences entreprises par des artistes eux-mêmes en vue de résoudre leurs propres problèmes d'emploi sont présentées en dernière partie de ce chapitre. Il est évident qu'il ne s'agit que d'exemples car, très vraisemblablement, d'autres essais de ce type existent dans les différents pays à l'intérieur de la Communauté. Il serait particulièrement intéressant de pouvoir procéder au recensement de ces différentes expériences qui ont le mérite de chercher à innover les méthodes de placement et montrent, s'il en était besoin, que les artistes eux-mêmes sont capables de "se prendre en charge" pour défendre leur droit essentiel à l'emploi.

1ère PARTIE

LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DANS LA

COMMUNAUTE EUROPEENNE

Le rôle des services publics de l'emploi peut être perçu à partir de leur organisation administrative et de leur spécialisation, mais également à travers les informations statistiques publiées concernant le "marché du travail". Ce terme, particulièrement ambigu mais traditionnellement utilisé permet d'apprécier le nombre d'offres d'emploi présentées dans les services publics par les employeurs et celui des demandes d'emploi déposées par les travailleurs. La rencontre entre ce deux facteurs devant, en principe, aboutir à des placements effectués par le service public.

La publication, généralement mensuelle, de ces informations par les administrations d'Etat chargées de l'emploi, permettent d'apprécier le volume du chômage dans les différents secteurs de l'activité économique, les offres d'emploi servant d'indicateur sur l'importance des vacances d'emploi à l'intérieur des entreprises et donc sur les débouchés potentiels susceptibles d'être offerts aux demandeurs d'emploi en vue de leur placement dans la mesure, ou naturellement, les employeurs ont bien exprimé aux services publics de l'emploi, l'ensemble de leurs besoins en main d'oeuvre.

L'analyse statistique concernant les offres, demandes d'emploi et placement, comptabilisés par les services publics dans le domaine des professions artistiques, montre la limite de ces renseignements. Leur signification réelle est en fait celle d'un compte rendu d'activité mais ne saurait refléter les problèmes réels d'emploi des artistes.

La spécificité du "marché du travail" dans les activités culturelles, ne peut être perçue, on le verra plus loin qu'à partir de la notion d'emploi occupé caractérisée par "l'intermittence" des engagements. (cf chapitre 4).

I - PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE
DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI DANS SIX ETATS MEMBRES

BELGIQUE

C'est en 1959, que le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a été scindé en deux départements distincts : le Ministère de la Prévoyance sociale chargé des questions se rapportant à la Sécurité Sociale et le Ministère de l'Emploi et du Travail :

Les attributions de ce département portent sur la conception des mesures politiques et du contrôle de leur application. Il exerce la tutelle de l'Office National de l'Emploi, organisme opérationnel de droit public, doté de la personnalité civile avec des ressources propres et une autonomie de gestion.

L'office National de l'Emploi est chargé de constituer et d'administrer les services publics et gratuits de placement implantés sur l'ensemble du Territoire National.

Il n'existe pas de bureaux spécialisés dans le placement de catégories particulières de travailleurs et, en particulier, des travailleurs du spectacle. Par contre, les services de l'O.N.E.M. sont chargés d'assurer la coordination et le contrôle des bureaux de placement privés et des professions d'agents artistiques du spectacle, titulaires d'une licence d'exercice de leur profession. (cf 2ème Partie).

Les travailleurs culturels relèvent de la réglementation commune à l'ensemble des travailleurs, c'est à dire que, lorsqu'ils sont sans emploi, ils sont tenus de s'inscrire auprès des services de l'Office National de l'emploi pour bénéficier du droit au placement gratuit, des prestations sociales et des indemnités de chômage.

FRANCE

1/ RAPPEL HISTORIQUE

C'est au début du 20ème siècle que les premières tentatives de réglementation des services d'Etat de placement des travailleurs apparaissent en France. "Pour tenter d'éliminer les abus engendrés par l'activité des bureaux de placement privés, une loi du 14 mars 1904 tentait de régler le placement payant, de favoriser le placement gratuit et d'organiser le placement public, notamment dans les communes comptant au moins 10.000 habitants".

En fait, "les premiers essais sérieux de mise sur pied d'un service public de l'emploi datent de la période de la guerre 1914/1918, avec la création le 20 août 1914 d'un "Fonds National du Chômage" et, le 26 octobre de la même année, d'un "Office Central de Placement". En 1918, un Bulletin du Marché du travail était publié à Paris et, en province le Gouvernement mettait en place 6 offices régionaux. Cette première ébauche de décentralisation se précisait en 1925 avec la création d'offices départementaux de placement puis enfin, 10 ans plus tard avec la mise en place d'un Corps d'Inspecteurs Divisionnaires du travail et de la main d'oeuvre". (1)

Mais en fait, toute l'orientation actuelle concernant les structures administratives et les services publics relevant de la Tutelle du Ministère du Travail se réfère à l'Ordonnance n° 45.1030 du 24 mai 1945 (Livre III - titre Ier du Code du Travail) relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi. Au moment de sa publication, et l'exposé des motifs le rappelle, le problème de la main d'oeuvre constituait "par son ampleur et par

(1) - Les ordonnances sur l'emploi - 1967

Notes et études documentaires - 31 octobre 1967 - n° 3432

ses caractères, l'un des plus graves et des plus importants problèmes économiques et sociaux". Pour promouvoir cette politique l'Ordonnance décide que "tout placement de travailleurs devra obligatoirement se faire par l'intermédiaire des services de main d'oeuvre" et que "cette organisation du placement entraîne nécessairement la suppression de tout office ou bureau payant de placement".

Toutefois, des mesures sont prévues pour tolérer provisoirement le fonctionnement des bureaux de placement payants qui s'adressent à des catégories professionnelles spéciales (artistes et gens de maison) pour lesquelles "le placement public n'est pas, à l'heure actuelle, suffisamment organisé". En conséquence, l'article 2 du titre 1er de l'Ordonnance décrète que :

"Les bureaux de placement payants devront être supprimés dans le délai d'un an. Ce délai pourra être prorogé en ce qui concerne les professions du spectacle et les professions domestiques. Un décret fixera les conditions d'application de la présente disposition".

A l'exception de ces deux catégories de travailleurs (artistes de spectacle et gens de maison), le service public devait donc assurer le placement de l'ensemble des salariés. La réorganisation des services administratifs du travail et de la main d'oeuvre faisait l'objet du décret du 27 avril 1946, les services départementaux étant réglementés par le décret du 20 avril 1948.

2/ ORGANISATION ACTUELLE

Cette structure administrative a été remaniée en 1967 par l'Ordonnance n° 67-578 du 13 juillet qui, tout en maintenant les services régionaux et départementaux du travail et de la main d'oeuvre, spécialisés désormais dans des tâches de gestion, créait l'Agence Nationale pour l'emploi qui, pour le législateur "devait constituer le nouvel outil capable de concilier son caractère d'établissement public appelé à fonctionner dans un cadre général de règles administratives avec les impératifs d'efficacité et de souplesse qui doivent prévaloir en l'occurrence". (1).

Dans le cadre de cette réorganisation des services publics de placement, une agence parisienne de l'emploi fut spécialisée dans le placement des travailleurs du spectacle.

Le rôle de ce service public gratuit, est double :

Il doit enregistrer les inscriptions des travailleurs du spectacle résidant à Paris, en situation de chômage, sur les listes de demandeurs d'emploi, condition pour eux de préserver leurs droits aux prestations sociales et à la garantie de ressources (allocations de chômage). D'autre part, et c'est l'aspect opérationnel de son rôle ; il doit s'employer à trouver des emplois aux travailleurs du spectacle, en prospectant les emplois vacants, recevant les offres d'emploi des entrepreneurs du spectacle, et s'ingéniant à placer au mieux les demandeurs d'emploi inscrits

(1) - opus cité p.

Pour promouvoir le placement, ce service tient à jour un "fichier professionnel" constitué par les dossiers d'environ 2.600 artistes, qui doivent attester de leur compétence professionnelle. Celle-ci est appréciée d'après un temps moyen d'exercice de la profession : 100 cachets perçus au cours des 18 mois précédents la date d'inscription pour les artistes interprètes et les artistes de variétés, 80 cachets pour les artistes lyriques, 150 jours de travail effectif pour les techniciens du film et de la télévision.

Quant aux jeunes artistes à la recherche d'un premier emploi, ils doivent fournir une attestation d'une école professionnelle. Les artistes étrangers, ressortissants d'autres pays que ceux de la Communauté Européenne, sont inscrits au fichier dans la mesure où ils sont en règle avec la législation française sur l'immigration, de plus dans leur dossier doit figurer une attestation émanant des autorités de leur pays d'origine certifiant qu'ils exercent effectivement une profession artistique. Pour les travailleurs étrangers originaires d'un Etat Membre de la C.E.E., cette attestation professionnelle doit figurer sur la carte d'identité nationale.

Peut-on apprécier l'efficacité de ce service public dont les moyens demeurent relativement limités malgré le dévouement et la compétence du personnel qui l'anime ? Administrativement sa compétence se limite à Paris et s'il est évident que la capitale joue un rôle très important du point de vue des activités artistiques, le rôle du service public est de ce fait nécessairement restreint en particulier du point de vue de la prospection des emplois. Néanmoins des efforts sont entrepris pour élargir son rayonnement, mais ceci de manière très ponctuelle et sans qu'un règlement administratif soutienne son action : en 1976, des contacts ont été établis par son Directeur avec les dirigeants des théâtres lyriques municipaux de France. Une série d'auditions a été organisée au théâtre de l'Opéra. Sur 200 candidats présentés, 55 ont obtenu un contrat de travail à la suite de cette initiative.

Il n'en demeure pas moins qu'en l'état actuel des choses, les plus nombreux placements réalisés, concernent des emplois de figurants proposés par des producteurs français ou étrangers à l'occasion d'un film. Sur ce point il est significatif de préciser que sur les 2600 artistes inscrits au fichier professionnel de l'agence du spectacle, 1800 d'entre eux acceptent "pour vivre" de faire de la figuration lors de tournage de film sur le territoire national.

Il est pourtant indéniable que l'action de ce service pourrait être développée et sa compétence nationale reconnue. Depuis sa création, l'Agence Nationale pour l'Emploi à vu ses moyens considérablement développés. Il serait donc possible que l'agence du spectacle, mieux structurée et renforcée en moyens en personnel puisse dans l'immédiat jouer un rôle important en particulier auprès des collectivités locales et des associations de bienfaisance lors de l'organisation de spectacles occasionnels. Son action en ce domaine permettrait au moins en partie de pallier l'absence de réglementation et du contrôle qui caractérise ces manifestations, marquées le plus souvent par de nombreux abus en particulier au regard de la législation du travail. (cf chapitre 3).

ITALIE

L'organisation des services de placement italiens a été réglementée en 1949 par la loi du 29 avril.

L'article 8 de ce texte fait obligation à tous les travailleurs en situation de chômage de s'inscrire auprès des services publics de l'emploi pour percevoir les indemnités de chômage et les prestations sociales. D'autre part, lors du placement, le service public délivre les "nulla osta" c'est à dire les certificats d'acheminement au travail qui ont valeur d'autorisation.

Les problèmes spécifiques des travailleurs du spectacle font l'objet de l'article 23 de la loi qui prévoit la création par décret du Président de la République d'un bureau de placement spécialisé. Ce décret fut promulgué le 5 juin 1950, mais ne prenait en compte qu'une partie seulement des travailleurs du spectacle puisqu'il excluait de la compétence du bureau spécialisé les musiciens exécutants, les chanteurs et les danseurs qui relevaient donc des bureaux de placement ordinaires. Seuls, les artistes interprètes et les techniciens du spectacle relevaient de la compétence du bureau spécialisé. Ce service, installé à Rome, dépendait à l'époque de sa création, de la juridiction du Bureau Régional du Travail.

En 1956, un décret en date du 16 janvier, reconnaissait l'autonomie de gestion du bureau spécialisé du spectacle, mais ce n'est qu'en 1963, par décret en date du 24 septembre, que ses attributions furent étendues à tous les travailleurs du spectacle.

Le bureau spécialisé de Rome a une compétence nationale et a des services annexes à Milan, Palerme et Naples.

Compte tenu de leurs conditions d'emploi particulières, les travailleurs du spectacle bénéficient de dérogations au regard de la législation du travail : du fait de leurs fréquents changements d'employeurs, ils sont dispensés du carnet de travail remis à tout travailleur relevant des autres secteurs d'activité. Ils sont également dispensés du contrôle mensuel de l'emploi prévu par l'article 22 de la loi de 1949. Enfin, l'offre d'emploi déposée par un employeur auprès du bureau spécialisé peut être nominale.

Selon un document émanant de l'administration italienne, les difficultés liées aux problèmes de placement des travailleurs du spectacle ne doivent pas être sous estimées : les offres d'emploi que reçoit le bureau spécialisé ne lui permettent d'effectuer que des placements de courte durée.

Il est également fréquent que lors de l'embauche de personnel nécessaire à la réalisation d'un film, le producteur recherche une équipe de travailleurs (artistes et techniciens) avec lesquels il a déjà tourné. Ces habitudes professionnelles ne peuvent que compliquer la tâche des placiers du bureau spécialisé.

Un autre aspect du problème mérite d'être souligné : il s'agit du rôle attractif que joue le secteur de la production du film dans un pays où depuis de nombreuses années le chômage est important. Lors du tournage d'un film un nombre important de travailleurs sans emploi tente de trouver, grâce au bureau spécialisé, un travail de courte durée mais relativement bien rémunéré.

Malheureusement il n'est pas possible de préciser quantitativement ce phénomène, du fait de l'absence des données statistiques.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Les directives précisant la compétence, la structure des services publics de l'emploi ainsi que les droits des travailleurs en matière de placement, d'orientation et de formation professionnelle en République Fédérale d'Allemagne, sont définies par la loi du 25 juin 1969 tendant à promouvoir l'emploi. (Bundesgesetzblatt, partie I, 28 juin 1969 n° 51 p. 582).

Aux termes de ce texte "le placement des travailleurs et l'orientation professionnelle seront exercés gratuitement par l'Office Fédéral" (Bundesanstalt für Arbeit, B.A.).

En 1961, le B.A. a créé un service spécialisé dans le placement des travailleurs du spectacle, en accord avec les organisations compétentes des partenaires sociaux (Deutscher Bühnenverein et Genossenschaft Deutscher Bühnenangehörigen). Ce bureau central (Zentrale Bühnen Fernsehen und Filmvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit : Z. B. F.) installé à Francfort a compétence fédérale et trois agences annexes sont implantées à Berlin, Hambourg et Munich, compte tenu de l'importance de ces trois métropoles du point de vue des activités du spectacle.

A l'origine, les activités de placement du Z B F, se sont limitées au domaine du théâtre, de l'Opéra des chœurs et des ballets. En 1965, sa compétence s'est étendue au cinéma et à la télévision.

La structure du Z B F correspond aux différentes branches dans lesquelles il exerce ses fonctions de placement ; le théâtre, l'opéra, opérette, music-hall, les chœurs et ballets, le film et la télévision (production et technique).

La tâche essentielle du bureau central de Francfort est de rapprocher de la manière la plus efficace possible les offres d'emploi des demandes déposées dans ses services. Cette fonction présuppose une bonne connaissance du monde du spectacle, des contacts avec les intendants, une connaissance des différents profils professionnels spécifiques des métiers artistiques.

Le Z B F a reçu pour mission de favoriser le plus possible l'emploi des jeunes artistes. C'est pourquoi, plusieurs fois par an les agents assistent aux auditions de théâtre et de chant des écoles de formation professionnelle du spectacle, publiques ou privées ainsi qu'à des discussions avec les professeurs et les étudiants afin de pouvoir rendre compte des expériences et des différentes pratiques de formation.

Une fois par an, le Z B F organise une audition de jeunes chanteurs terminant leurs études dans les écoles de musique. Les candidats retenus sont alors présentés aux directeurs de salles de spectacle. En 1976, cette audition eut lieu dans le cadre de la conférence des directeurs du spectacle à Kiel.

Chaque année, le Z B F publie des dossiers professionnels concernant de jeunes artistes interprètes du théâtre, précisant leur situation professionnelle et les différents rôles qu'ils ont déjà interprétés. Ces informations sont mises à la disposition des directeurs lors de l'examen des candidatures aux écoles nationales de théâtre.

Le Z B F, par l'intermédiaire de ces agents placiers s'occupe également de l'examen des demandes de bourses déposées auprès du B.A., soit pour la poursuite des études, soit pour les frais de voyage, déménagements, etc Dans le cadre du conseil professionnel, des entretiens sont également engagés entre les placiers et les jeunes artistes, principalement dans les cas de difficultés de placement dans le but de faire prendre conscience d'une éventuelle nécessité de reconversion professionnelle.

Ces différentes missions sont remplies par les collaborateurs du Z B F qui, le fait est important à souligner, sont eux-mêmes recrutés parmi d'anciens artistes ayant exercé leurs professions comme : artistes interprètes, régisseurs, chorégraphes, chanteurs ou chefs d'orchestre. Dans le domaine du film ou de la télévision, ce sont également d'anciens collaborateurs d'entreprises de production du film ou de sociétés de télévision qui sont recrutés par Z B F.

Les méthodes de travail mises au point par le Z B F sont basées essentiellement sur un souci d'efficacité et de disponibilité de ses agents. Les artistes peuvent contacter les placiers non seulement au Z B F mais également à leur domicile. Chaque agent a la responsabilité d'un nombre déterminé d'entreprises de spectacles avec lesquelles il entretient des contacts permanents et où il assure des permanences à l'intention des candidats. Lors de ses déplacements, l'agent assiste également à des représentations dans les salles ne relevant pas de sa compétence afin d'avoir une information la plus complète que possible sur les besoins du théâtre du point de vue du personnel artistique.

Dans le domaine du film et de la télévision les mêmes méthodes de travail des collaborateurs du Z B F sont utilisées.

Un Comité consultatif du placement des artistes a été institué auprès du Bundesanstalt für Arbeit en 1971 constitué par des représentants des organisations syndicales de salariés et de directeurs de salles de spectacle, d'entreprises de production de films et de directeurs de sociétés de télévision, et de représentants de l'administration du travail. Le rôle de ce Comité est d'élaborer des propositions en vue de faciliter et améliorer les conditions de placement des artistes et d'apporter toutes informations utiles au B.A..

°°

Les informations quantitatives concernant les activités des services portant sur le nombre de demandeurs d'emploi, de chômeurs totaux inscrits, les offres d'emploi reçues des employeurs et les placements effectués, font l'objet d'une exploitation détaillée, publiées chaque mois dans le Bulletin d'Information de l'Office Fédéral du Travail de Nuremberg.

Ces données dont les principaux éléments sont regroupés dans la Partie III de ce chapitre, font apparaître, en particulier, que plus de 90 % des placements effectués par les services spécialisés allemands concernent des emplois de courte durée. Mais si l'on tient compte des remarques faites dans le chapitre 4 sur les types d'emploi offerts aux artistes et leur durée très variable et souvent très courte pour les artistes de variétés il s'avère, en l'état actuel de de l'information, impossible d'apprécier l'importance du service rendu par les services de l'emploi de l'Etat Fédéral, aux travailleurs culturels.

Toutefois une information complémentaire fournie par une étude entreprise, à la demande de Bundestag en 1971 et effectuée par un bureau d'étude de Hambourg (1) précise :

"Le Bureau Fédéral spécialisé s'occupe de ceux qui ne sont pas pris en charge par les agents artistiques, c'est à dire les jeunes et les artistes âgés".

(1) - FOHRBECK (K) - WIESAND (A.J.) - Rapport sur les artistes, créateurs musicaux, interprètes, réalisateurs, artistes plasticiens/désigner - Munich - Vienne - Carl Hanser Verlag - 1975 - 678 pages - statistiques -

DANEMARK

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Avant 1970, le placement des travailleurs danois et le versement des prestations de chômage étaient confiés principalement à 60 caisses d'assurance chômage agréées, gérées par les organisations syndicales et comportant environ 4000 bureaux groupés par secteur industriel, chaque caisse assurant le placement des travailleurs dans les activités dont ils relevaient. Les bourses publiques du travail comprenaient une trentaine de bureaux régionaux dont les principales attributions consistaient à s'occuper du placement des travailleurs non inscrits dans une caisse et de rassembler les informations statistiques sur le marché du travail .

La loi n° 114 du 24 mars 1970 "sur le placement et l'assurance chômage et à d'autres fins" ("Lovtidende A" 1870 n° IX) a défini les attributions du service public de placement, ses structures, la réglementation des services de placement privés et le système d'assurance chômage, ainsi que le contrôle exercé par le gouvernement sur les caisses de chômage reconnues.

"Le service du placement constitue un organisme indépendant qui à l'échelon national, est chargé d'exercer gratuitement des activités de placement et, en rapport avec celles-ci, d'assister les travailleurs dans le choix d'une occupation et d'une formation professionnelle Le Service du placement sera à la disposition des personnes en quête d'emploi ainsi que des employeurs dans tous les métiers et occupations" (chap. 1er - art. 1).

Une Commission du marché du travail est constituée au niveau de chaque district ainsi que pour la région de Copenhague et la coordination est assurée par une Commission nationale du travail chargée de présenter au Ministre les recommandations sur la composition, le champ d'activité et les moyens du service de placement. Cette Commission nationale est composée de représentants de l'administration, de la Confédération des employeurs danois et de la Confédération nationale des syndicats danois.

Le service du placement comprend un bureau de placement pour chaque district et un bureau de placement commun pour le district de Copenhague et de Frederiksberg (région de Copenhague).

La loi de 1970 a maintenu les caisses de chômage :
"Aux fins de la présente loi, l'expression "caisse de chômage" désigne une association de salariés organisée dans le seul but d'assurer à ses membres une assistance financière en cas de chômage".
(chap. 7 - art. 30).

Les caisses sont reconnues par le Ministre du Travail dans la mesure où elles répondent à certains critères portant sur l'affiliation de leurs membres qui doivent être au moins au nombre de 1000, sur leurs statuts qui doivent être établis selon des normes prévues par le directeur du travail.

Le chapitre 8 précise les conditions d'appartenance aux caisses :

"Pourront être membres de plein droit les personnes

- qui résident au Danemark (à l'exclusion des îles Féroé et du Groenland) ; dont l'âge est compris entre 18 et 65 ans, qui ont été employées en qualité de salariés dans le domaine professionnel couvert par la caisse pendant au moins 5 semaines.

Les membres auront droit aux prestations de chômage dans la mesure où ils auront été affiliés à la caisse dont ils relèvent pendant une période de douze mois.

Les informations sur les activités des services et donc sur le marché du travail restent encore très limitées.

Lors de l'examen de la politique de main d'oeuvre effectué en 1972 par des experts de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (O.C.D.E.), des remarques ont été faites sur l'insuffisance des moyens d'informations sur le marché du travail. "Il nous a semblé qu'il y avait double emploi dans les fonctions de collecte de l'information ; il y a par exemple deux registres, un dans les caisses d'assurance chômage, un autre dans le service public de l'emploi. Bien qu'il soit évidemment difficile d'introduire des méthodes nouvelles, et que les techniques modernes soient coûteuses, l'adoption du traitement électronique des données constituerait à long terme un avantage technique qui contribuerait à la réalisation d'économies (1).

Aucun service public spécialisé dans le placement des professions artistiques n'existe actuellement. Par ailleurs, il ressort des informations ci-dessus, que le service public n'a donc pas l'exclusivité du placement. On verra plus loin toutefois que le fonctionnement des bureaux de placement payants, est soumis à l'autorisation de l'administration.

(1) - Politique de main d'oeuvre au Danemark - OCDE PARIS 1974.

ROYAUME UNI

"A la fin des années soixante, on reconnaissait que les services publics britanniques de l'emploi n'étaient pas adaptés à la situation, bien que la main d'oeuvre du pays pût compter sur un réseau de près de mille offices publics de placement, ceux-ci accusaient leur âge Les méthodes d'administration étaient celles qu'on rencontrait dans la fonction publique au lendemain de la première guerre et les exemples d'innovation technique étaient rares et isolés (1)

Pour pallier ces difficultés et rendre plus opérationnels le placement et la formation des travailleurs, le Gouvernement Britannique a créé le 1er janvier 1974 la Commission de la Main d'Oeuvre, organisme groupant des représentants des autorités administratives locales, du patronat et des syndicats de salariés : mais ne compte pas parmi ses membres de représentants des administrations nationales.

Le financement est assuré dans sa quasi totalité par l'Etat et la Commission a sous sa responsabilité l'Office de l'Emploi et celui de la formation professionnelle.

L'Office de l'Emploi occupe plus de 13.000 personnes dans 950 bureaux environ répartis sur le territoire national. Comme en France, l'objectif recherché a été de rendre plus opérationnelles les fonctions de placement en déchargeant l'Office du paiement des allocations de chômage.

(1) - La réorganisation des services de la main d'oeuvre en Grande Bretagne par Sir D. BARNES
Revue Internationale du Travail - vol. 113 n° 1 - 1976.

Dans le système britannique du service de l'emploi deux aspects spécifiques le distingue de l'organisation française, belge ou allemande : le service n'a pas le monopole du placement et les agences de placement payantes sont elles-mêmes réparties sur tout le territoire sans être spécialisées dans le placement des professions artistiques. D'autre part, la gratuité du placement n'est pas totale en ce qui concerne le service public du moins en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs.

En effet, une section spécialisée de l'Office de l'Emploi, le P.E.R. (Professional and Executive Recruitment) s'occupant plus spécialement du placement des cadres et du personnel de formation supérieure a une orientation commerciale en ce sens qu'il perçoit des employeurs, pour ses activités de placement, une rétribution de 8 à 10 % du salaire payé pendant la première année. Lors de sa création, en mars 1973, il s'est vu accorder trois ans pour équilibrer son budget.

Le P.E.R. dispose d'un système centralisé de confrontation par ordinateur des offres et des demandes d'emploi. "Chaque poste vacant est classé dans une catégorie professionnelle précise, de même que les candidats (ceux-ci l'étant selon les professions qu'ils s'estiment aptes à exercer). Les données sont communiquées à l'ordinateur, lequel fonctionnant en permanence, met en regard chaque offre et chaque demande d'emploi. La liste des candidats qui, au terme de cette opération, se révèlent remplir les conditions requises, est envoyée à l'employeur

"Ce service a commencé ses activités en 1973 alors que l'expansion de l'économie atteignait un niveau record, mais aujourd'hui avec la récession, il pourrait avoir peine à réaliser ses objectifs immédiats Toutefois, comme ses activités comportent un élément "social" non négligeable, une subvention de 600.000 livres sterlings lui est accordée sur les deniers publics " (1)

(1) opus cité page précédente

L'Office de l'Emploi n'a pas de section spécialisée dans le placement du personnel artistique mais depuis 1976, un contrôle est effectué par le Département de l'Emploi sur le fonctionnement des agences privées de placement, soumises désormais à une réglementation spécifique.

II - LES INFORMATIONS STATISTIQUES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
CONCERNANT LES PROFESSIONS ARTISTIQUES

Les données statistiques recueillies concernent cinq pays de la Communauté Européenne : Belgique, France, République Fédérale d'Allemagne, Royaume Uni et Pays-Bas.

Une remarque préliminaire importante s'impose :

Aucune comparaison entre Etats Membres ne peut être faite valablement selon les différentes données et ceci pour deux raisons :

- 1/ les renseignements recueillis ne sont pas établis à la même date,
- 2/ les nomenclatures de métier utilisées pour l'exploitation statistique sont différentes.

BELGIQUE

Les statistiques publiées par l'Office National de l'Emploi concernant les travailleurs culturels sont regroupées sous l'appellation "métiers artistiques" et ne permettent donc pas d'apprécier, par spécialité, le nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi. Il est vraisemblable, d'autre part, que la plupart des techniciens de la production du film et de la télévision ne sont pas inclus dans le groupe des métiers artistiques.

Compte tenu de ces réserves on note, à la lecture du tableau 1, une progression de 18 % des demandes d'emploi concernant les métiers artistiques entre décembre 1975 et décembre 1976 et que cet accroissement a essentiellement concerné les artistes de sexe masculin.

Les informations regroupées dans les tableaux 2 et 3 sont tirées d'une étude effectuée pour le compte de la Commission des Communautés Européennes sur la situation économique et sociale des acteurs en Belgique.

Les renseignements utilisés, communiqués par l'Office National de l'Emploi, montrent que les acteurs de théâtre, originaires de Wallonie et de Bruxelles, sont plus nombreux sur les listes de demandeurs d'emploi en chômage que ceux de Flandre. Quant à la durée du chômage dont l'appréciation statistique n'est significative que pour les francophones, on note que plus de la moitié des inscrits ont une durée d'inactivité inférieure à trois mois. 12 sont au chômage depuis plus de six mois et 12 depuis plus d'un an.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL
CONCERNANT LES MÉTIERS ARTISTIQUES

	DECEMBRE 1975			DECEMBRE 1976		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Demandes d'emploi non satisfaites en fin de mois	996	1.176	2.172	1.419	1.158	2.577
Offres d'emplois enregistrées au cours du mois	2	2	4	6	5	11
Offres d'emploi non satisfaites en fin de mois	3	1	4	3	2	5
Placements	5	3	8	6	9	15

Tableau : 1

Source : Office National de l'Emploi - Bruxelles.

Répartition régionale des acteurs de théâtre
demandeurs d'emploi
selon la durée du chômage en Mars 1976

BELGIQUE

Tableau : 2

Durée d'inoccupation	Wallonie			Flandre			Bruxelles			Ensemble
	Hom- mes	Fem- mes	total	Hom- mes	Fem- mes	total	Hom- mes	Fem- mes	total	
moins de 3 mois	6	7	13	3	2	5	23	13	36	54
3 à moins de 6 mois	2	1	3	1	1	2	-	1	1	6
6 à moins de 12 mois	1	3	4	1	1	2	1	7	8	14
1 à moins de 2 ans	-	-	-	-	1	1	5	7	12	13
2 à moins de 5 ans	-	-	-	1	-	1	4	3	5	8
5 ans et plus	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2
Total	9	11	20	6	5	11	35	31	66	97

Source : O.N.E.M.

Répartition des acteurs de théâtre demandeurs d'emploi
francophones et néerlandophones
selon la durée du chômage en Mars 1976

Tableau : 3

Durée d'inoccupation	Francophones			Néerlandophones			Ensemble
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
moins de 3 mois	29	20	49	3	2	5	54
3 à moins de 6 mois	2	2	4	1	1	2	6
6 à moins de 12 mois	2	10	12	1	1	2	14
1 à moins de 2 ans	5	7	12	1	-	1	13
2 à moins de 5 ans	4	3	7	1	1	1	8
5 ans et plus	2	-	2	-	-	-	2
Total	44	42	86	6	5	11	97

Source : O.N.E.M.

FRANCE

Le Ministère du Travail procède chaque mois à l'exploitation des données statistiques du marché de l'emploi permettant de situer par groupe de métiers, le volume des demandeurs d'emploi inscrits dans les agences locales de l'emploi, celui des offres d'emploi déposées par les employeurs et celui des placements effectués par les services de l'Agence Nationale de l'Emploi.

Le groupe des emplois artistiques et du spectacle comprend tous les travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale, mais également d'autres professions comme celle des sportifs, ce qui entraîne un biais statistique regrettable dans l'information recherchée. Toutefois grâce à l'obligeance de l'agence de l'emploi des professions artistiques et du spectacle qui recense les demandeurs d'emploi résidant à Paris, il a été possible de répartir les demandeurs d'emploi inscrits dans ses services selon le groupe professionnel dont ils relèvent (tableau 7 - graphique A).

On se rend compte en comparant les tableaux 6 et 7 et bien que les données soient établies à des dates différentes, que les travailleurs culturels qui entrent dans le champ de cette étude représentent la part essentielle des demandes d'emploi du groupe des métiers artistiques et du spectacle.

C'est donc à Paris que sont les trois quarts des artistes inscrits comme demandeurs d'emploi, le dernier quart se répartissant à travers les régions, et plus particulièrement en Provence, Côte-d'Azur et Rhône-Alpes (tableau 6 - graphique B)

Tableau : 4 Demandes d'emploi enregistrées au cours du trimestre

	1975				1976			
	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.
Emplois artistiques et du spectacle	3 073	3 317	3 660	3 679	3 305	3 564	4 345	

Tableau : 5 Offres d'emploi enregistrées au cours du trimestre

	1975				1976			
	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.
Emplois artistiques et du spectacle	174	196	208	134	148	134	176	

Source : Ministère du Travail

La lecture du tableau 7, qui donne la répartition par groupe professionnel des travailleurs culturels inscrits auprès de l'agence de l'emploi parisienne, montre que 34 % des demandeurs sont comédiens et 31 % techniciens de la production du film et de la télévision. Il semblerait, toute chose égale par ailleurs, que les musiciens soient moins nombreux à s'inscrire comme demandeurs d'emploi que les deux groupes précédents.

L'étude des nouvelles demandes d'emploi déposées dans les services de l'A.N.P.E. (tableaux 4 et 5) montre, au cours des deux années 1975 et 1976, une progression quasi-régulière du nombre des inscriptions nouvelles : 3073 au cours du premier trimestre 1975 et 4345 au cours du 3ème trimestre 1976. Quant aux offres d'emploi nouvelles, leur nombre reste toujours inférieur à 200. Ce chiffre explique aisément, comme pour la Belgique, la faiblesse des placements effectués par le service de l'A.N.P.E. (tableau 8).

FRANCE
*Répartition, par spécialités
des artistes du spectacle, résidant à Paris,
inscrits comme demandeurs d'emploi
fin mars 1977*

GRAPHIQUE A

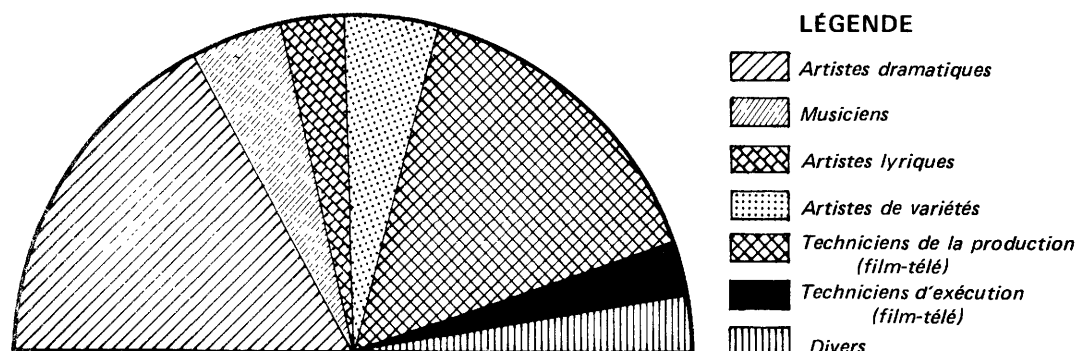


Tableau : 6

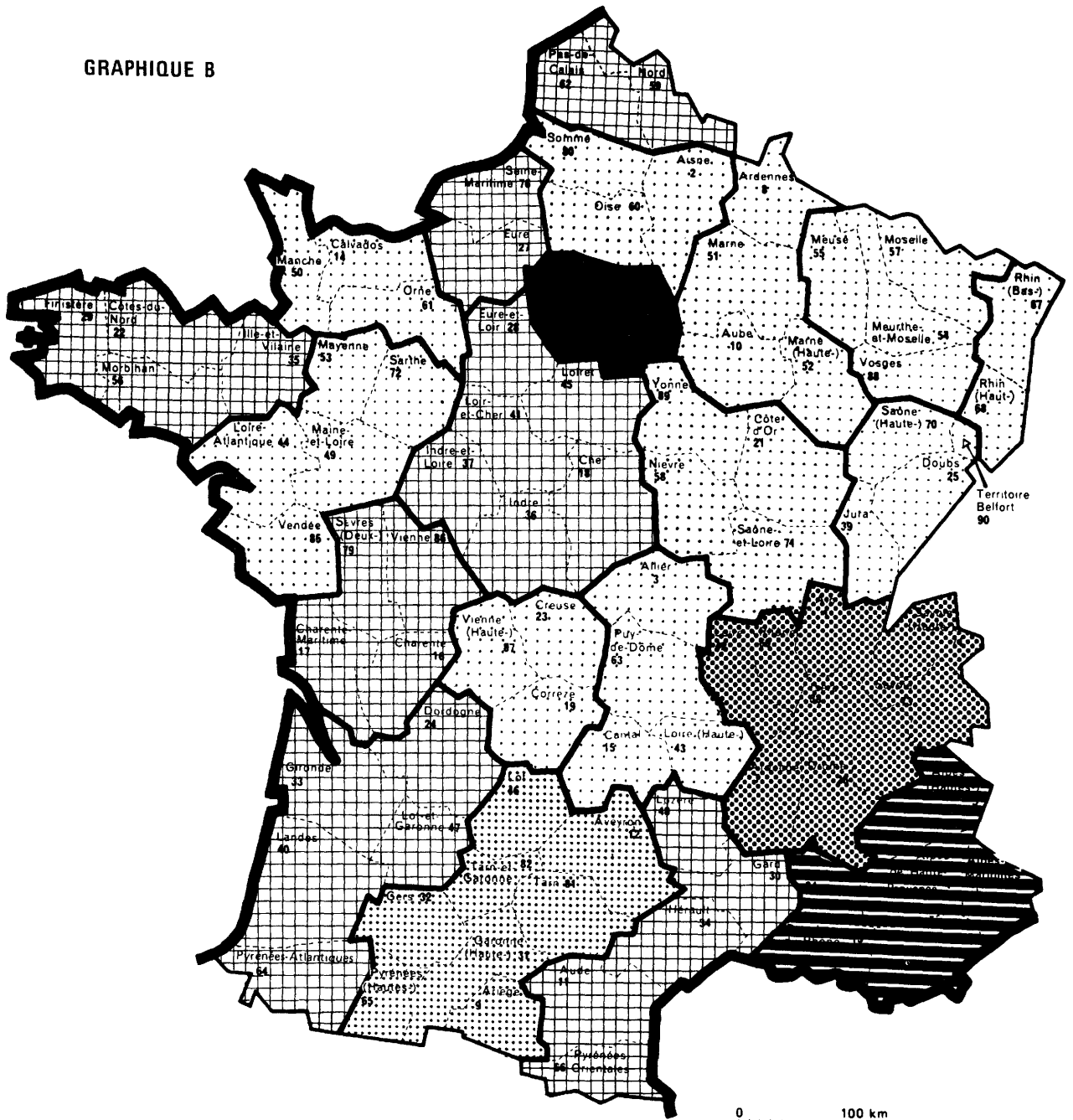
	Fin Septembre 1975				Fin Septembre 1976			
	Demandes d'Emploi		Offres		Demandes d'Emploi		Offres	
	Hommes	Femmes	Total	d'Emploi	Hommes	Femmes	Total	d'Emploi
Région Parisienne	4 726	2 657	7 383	62	4 922	2 932	7 854	34
Champagne-Ardenne	14	7	21	1	18	8	26	-
Picardie	44	19	63	2	46	17	63	-
Haute-Normandie	52	18	70	2	72	34	106	1
Centre	60	38	98	1	83	48	131	-
Nord-Pas de Calais	44	31	75	2	49	51	100	15
Lorraine,	19	13	32	10	36	28	64	10
Alsace	32	24	56	-	46	25	71	-
Franche-Comté	19	9	28	-	17	9	26	-
Basse-Normandie	31	15	46	3	42	19	61	-
Pays de la Loire	48	21	69	1	85	40	125	7
Bretagne	58	21	79	4	60	36	96	1
Limousin	24	7	31	-	18	19	37	2
Auvergne	30	14	44	-	27	20	47	1
Poitou-Charentes	29	14	43	39	45	33	78	1
Aquitaine	81	39	120	1	117	58	175	2
Midi-Pyrénées	91	45	136	2	134	83	217	1
Bourgogne	25	14	39	3	23	21	44	4
Rhône-Alpes	159	76	235	19	241	130	371	6
Languedoc	84	42	126	1	101	59	160	51
Provence-Côte d'Azur	403	196	599	9	457	236	693	30
Corse	16	5	21	-	15	10	25	-
France entière	6 089	3 325	9 414	162	6 654	3 916	10 570	168

Source : Ministère du Travail

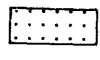





FRANCE

Répartition, selon les régions, des effectifs de demandeurs d'emploi, à la fin septembre 1976
Métiers artistiques et du spectacle

GRAPHIQUE B



LÉGENDE

-  Effectifs inférieurs à 100
-  Effectifs compris entre 100 et 200
-  Effectifs compris entre 200 et 300
-  Effectifs compris entre 300 et 400
-  Effectifs supérieurs à 400
-  Région parisienne 7 800

0 100 km

FRANCE

Répartition, par métiers des travailleurs culturels,
résidant à Paris, inscrits comme demandeurs d'emploi à la fin du
mois de Mars 1977

Tableau : 7

Métiers	effectifs	Part en %
Comédiens	2 044	34,24
Musiciens	523	8,76
Chanteurs et danseurs de théâtre lyrique	368	6,16
Artistes de variétés	526	8,81
Techniciens de la production du film et de la télévision	1 874	31,39
Techniciens d'exécution du film et de la télévision	308	5,15
Divers	326	5,46
Ensemble	5 969	100,00

Source : Agence de l'Emploi des professions artistiques et de
spectacle - Paris

Placements effectués au cours du trimestre

Tableau : 8

	1975				1976			
	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.	1 trim.	2 trim.	3 trim.	4 trim.
Emplois artistiques et du spectacle	14	10	10	66	50	59	57	

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

L'Office Fédéral de l'Emploi de Nuremberg, procède à l'exploitation des statistiques concernant le marché du Travail et les renseignements fournis permettent d'apprécier, dans les différents secteurs d'activité, le nombre des demandeurs d'emploi selon les groupes de métiers individuels, la structure par âge de ces demandeurs, la durée de leur inscription dans les services de l'emploi et les placements réalisés répartis par métier et par durée de l'emploi obtenu.

°°

Avant de procéder à l'étude de ces informations regroupées dans les tableaux 9 à 17, il convient de préciser que l'Office Fédéral comptabilise sous l'appellation "demandeur d'emploi" non seulement les travailleurs en chômage à la recherche d'un emploi, mais également les travailleurs encore en activité mais inscrits dans les services publics de l'emploi en vue de trouver un autre emploi. Le terme de demandeur d'emploi sans travail (arbeitslose) correspond donc au terme français de demandeur d'emploi tel qu'il apparaît dans les statistiques françaises.

Dans le tableau 9, on constate que le nombre de chômeurs total, exerçant un métier artistique, représente 53 % des demandeurs d'emploi au sens où l'entend l'Office Fédéral. Dans un souci de cohérence avec les autres Etats Membres de la Communauté Européenne, les renseignements obtenus dans le cadre de cette étude concernent donc essentiellement les "arbeitslose" traduit par le terme français de "demandeur d'emploi en chômage total".

Il importe également de souligner que la nomenclature de métier utilisée par l'Office Fédéral permet d'obtenir des renseignements homogènes pour les différentes catégories de travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale, ce qui facilite l'interprétation des données quantitatives dans le domaine du marché de l'emploi.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI NON SATISFAITES

A LA FIN DE MOIS DE DECEMBRE 1976

TABLEAU 9

	Demandeurs d'emploi	Chômeurs totaux	Offres d'emploi
Métiers artistiques et assimilés	18.663	9.942	1.036

Source : Bulletin officiel de l'Office Fédéral de l'Emploi - Nuremberg

1 - ANALYSE PAR METIER DES TRAVAILLEURS CULTURELS EN CHOMAGE TOTAL

Cette étude porte sur un effectif de 3421 travailleurs exerçant une profession artistique. La lecture du tableau 10 illustré par le paragraphe C, montre que ce sont les artistes du spectacle qui sont, de loin, les plus touchés par le chômage puisqu'ils représentent plus de 50 % des effectifs recensés par l'Office Fédéral à la fin du mois de septembre 1975 (1) ; les artistes de sexe masculin étaient, à cette date, un peu plus touchés par le chômage que les artistes féminins (respectivement 26,6 % et 23,4 %).

Les musiciens représentent le quart de l'effectif étudié, les techniciens de la production du film et de la télévision 14% et les artistes de variétés 7 %.

En deux ans (tableau 11) les effectifs d'artistes du spectacle en chômage ont augmenté de près de 30 % et ceux des techniciens de la production du film ont plus que doublé (261 à la fin du mois de septembre 1973 et 584 à la fin de mois de septembre 1975).

(1) - les estimations concernent uniquement les travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE Répartition, selon les métiers
des demandeurs d'emploi en chômage total
à la fin des mois de septembre 1973-1974-1975

Tableau : 10

	Septembre 1973		Septembre 1974		Septembre 1975	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Musiciens						
hommes	772	27,67	718	25,32	801	23,41
femmes	50	1,91	57	2,01	71	2,07
Artistes du spectacle						
hommes	614	23,53	726	25,60	912	26,65
femmes	710	27,21	721	25,43	801	23,41
Techniciens de la production du spect.						
hommes	106	4,06	200	7,05	322	9,41
femmes	155	5,94	204	7,19	262	7,65
Artistes de variétés						
hommes	47	1,80	66	2,32	109	3,18
femmes	205	7,85	143	5,04	143	4,18
Ensemble	2 609	100,00	2 835	100,0	3 421	100,00

E volution 1973 - 1975

Tableau : 11

	Septembre 1973	Septembre 1975	Evolution	
			effectif	%
Musiciens	772	872	100	+ 12,95
Artistes du spectacle	1 324	1 713	389	+ 29,38
Techniciens de la production du spect.	261	584	323	+ 123,75
Artistes de variétés	252	252	-	-
Ensemble	2 609	3 421	812	+ 31,12





Source : Bulletin officiel de l'Office Fédéral de l'Emploi - Nuremberg

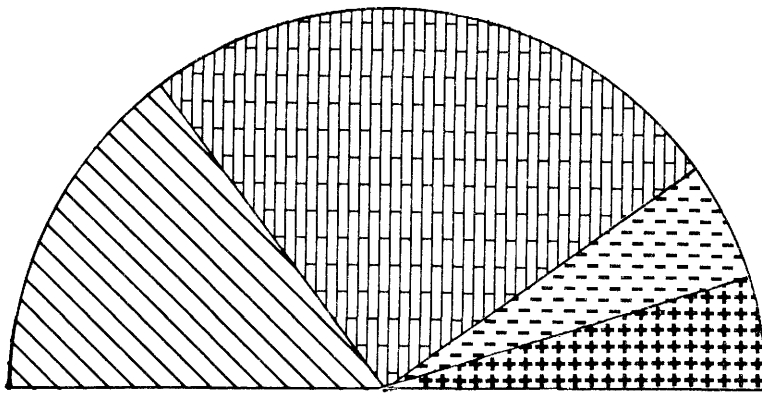
RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

*Comparaison, selon le métier,
de la répartition des demandeurs d'emplois
en chômage total à la fin des mois de septembre 1973 et 1975*

GRAPHIQUE C

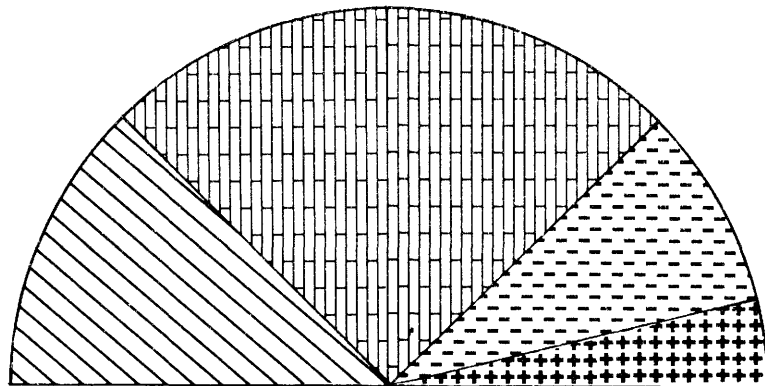
LÉGENDE

- Musiciens 
- Artistes du spectacle 
- Techniciens de la télévision et du film 
- Artistes de variétés 



FIN SEPTEMBRE 1973

FIN SEPTEMBRE 1975



2/ Répartition selon la durée du chômage des demandeurs d'emploi en chômage total à la fin septembre 1976

L'effectif global des demandeurs d'emploi en chômage total exerçant un métier artistique (groupe 83 de la nomenclature des métiers allemande) et recensés par l'Office Fédéral à la fin du mois de septembre 1976, s'élevait à 9325.

La lecture du tableau 12, illustré par le graphique D montre qu'à cette date, environ 44 % des demandeurs d'emploi en chômage total étaient inscrits, dans les services de l'emploi depuis moins de trois mois. 18 % l'étaient depuis plus de trois mois et moins de six mois, et 38 % depuis plus de six mois.

Si l'on compare cette répartition à celle de l'effectif total des demandeurs d'emploi en chômage total, recensés dans l'ensemble des métiers, on ne constate pas de différence significative dans les taux des répartitions. Il semble toutefois que le pourcentage des travailleurs recensés dans l'ensemble des métiers et inscrits au chômage total depuis plus de six mois dans les services de l'Office Fédéral, soit un peu plus important (40,7 %) que celui des travailleurs exerçant un métier artistique (38 %).

Il est vraisemblable que cette hypothèse s'éclairera lors de l'analyse des placements effectués par les services publics de l'emploi, que le fait que les emplois de courte durée procurés aux artistes par les services de l'emploi soient de loin les plus nombreux, explique que la durée du chômage des artistes telle qu'elle est évaluée par les services officiels, soit similaire à celle de l'ensemble des travailleurs en chômage.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Répartition selon la durée de chômage des demandeurs d'emploi en chômage total

Tableau : 12

à la fin Septembre 1976

	moins de 1 mois		1 à 3 mois		3 mois à moins de 6 mois		6 mois à un an		1 à 2 ans		plus de 2 ans		Ensemble	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Métiers artistiques	1 364	14,62	2 704	28,99	1 696	18,18	1 927	20,66	1 256	13,46	378	4,05	9 325	100,00
Ensemble des métiers	149 138	16,60	222 839	24,80	159 960	17,80	25 349	22,85	122 307	13,61	38 721	4,31	898 314	100,00







Source : Bulletin officiel de l'Office Fédéral de l'emploi - Nuremberg.

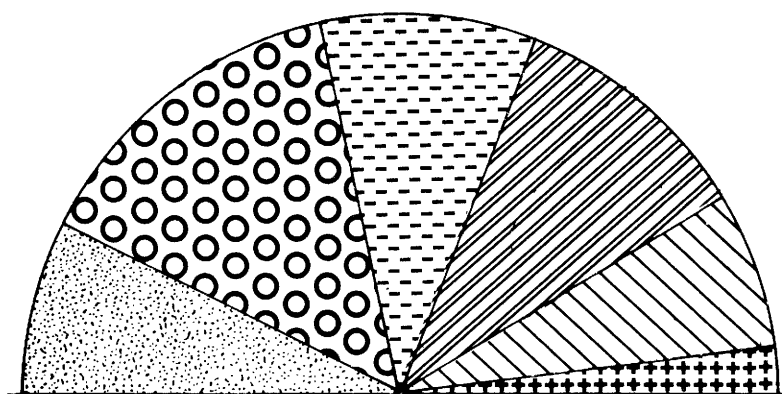
RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

*Répartition, selon la durée du chômage,
des demandeurs d'emplois en chômage total
à la fin septembre 1976*

GRAPHIQUE D

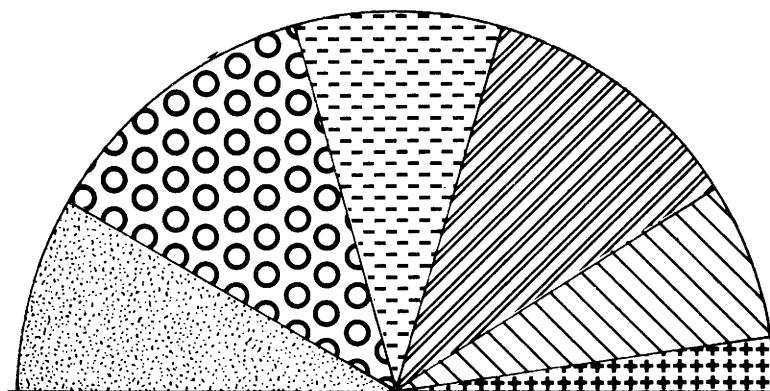
LÉGENDE

<i>moins de 1 mois</i>	
<i>1 à 3 mois</i>	
<i>3 à 6 mois</i>	
<i>6 mois à 1 an</i>	
<i>1 à 2 ans</i>	
<i>plus de 2 ans</i>	



MÉTIERES ARTISTIQUES

ENSEMBLE DES MÉTIERS



3 - STRUCTURE PAR AGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN CHOMAGE TOTAL
RELEVANT DU GROUPE DES METIERS ARTISTIQUES

Les données regroupées dans le tableau 13, illustré par le graphique E, montrent que 28 % des travailleurs artistiques en chômage total étaient, à la fin du mois de septembre 1976, inscrits dans les services de l'emploi. 40 % étaient âgés de 25 à 35 ans. Il semble donc bien que le chômage total touche davantage les artistes jeunes que ceux qui, du fait de leur âge bénéficient d'une plus grande expérience ou d'une plus grande notoriété et également des relations qu'ils ont eu le temps d'établir dans leur milieu professionnel.

A noter également que parmi les jeunes artistes en chômage total, âgés de moins de 25 ans, les jeunes femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes (respectivement 1429 et 1187). Par contre, au delà de 25 ans les artistes masculins sont plus nombreux

République Fédérale d'Allemagne

Répartition, selon l'âge, des demandeurs d'emploi
fin Septembre 1976, en chiffres totaux

Tableau: 13

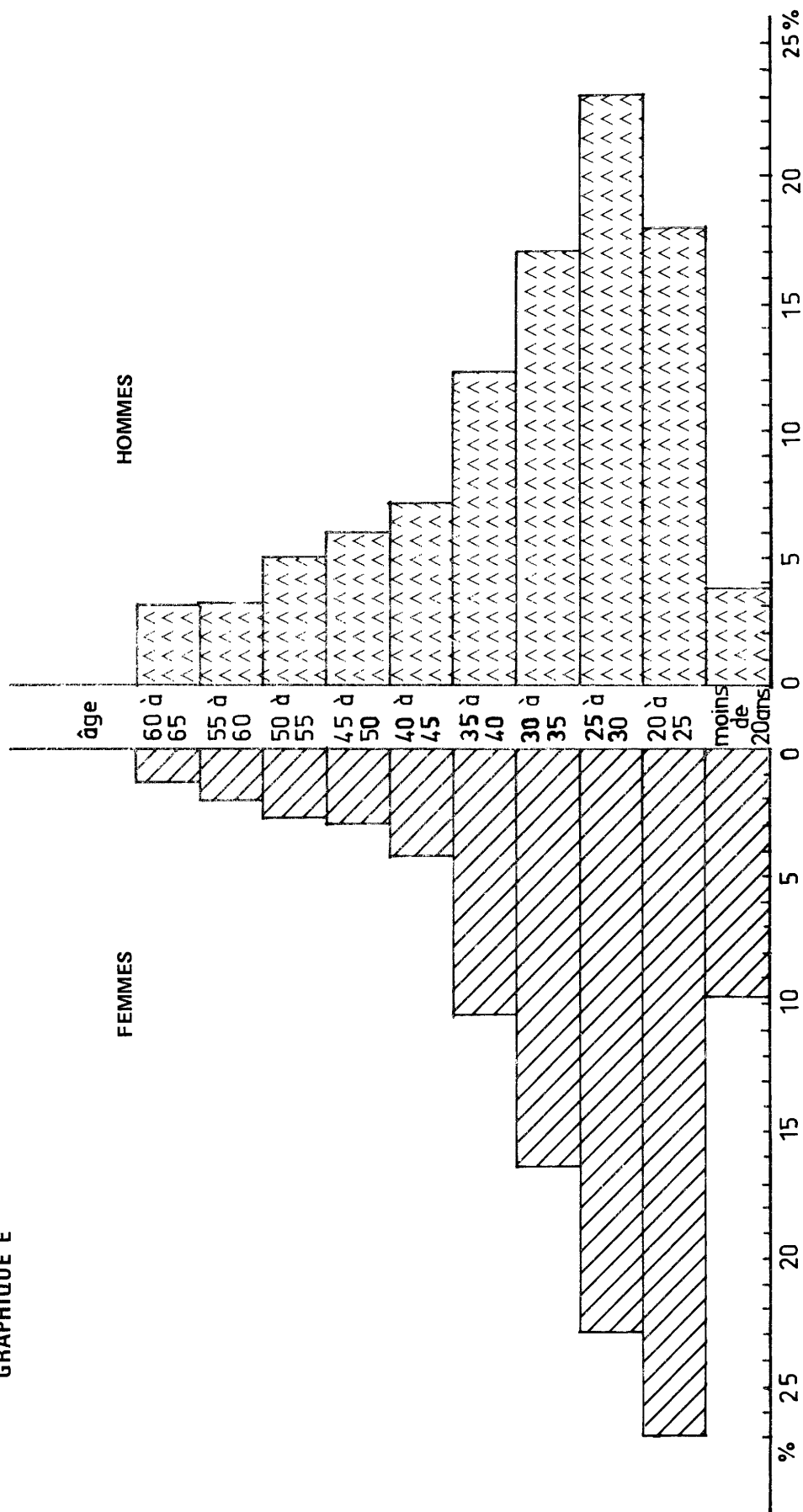
	moins de 20 ans		de 20 à 25 ans		de 25 à 30 ans		de 30 à 35 ans		de 35 à 40 ans		de 40 à 45 ans		de 45 à 50 ans		de 50 à 55 ans		de 55 à 60 ans		de 60 à 65 ans		Total	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Hommes	213	3,91	974	17,92	1 271	23,38	930	17,11	679	12,49	398	7,32	3 030	5,09	181	3,33	181	3,33	5 434	100,00		
Femmes	380	9,76	1 049	26,95	893	22,95	638	16,39	406	10,43	164	4,21	114	2,77	84	2,15	55	1,41	3 891	100,00		
Ensemble	593	6,35	2 023	21,69	2 164	23,20	1 568	16,81	1 085	11,63	562	6,02	444	4,12	265	2,84	236	2,53	9 325	100,00		

Source : Bulletin officiel de l'Office Fédéral de l'Emploi - Nuremberg

RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

Répartition, selon l'âge, des chômeurs totaux à la fin septembre 1976
(métiers artistiques)

GRAPHIQUE E



5/ Les flux d'entrée en chômage

A l'aide du tableau 14 a, et du graphique F il est possible d'apprécier le volume des nouvelles inscriptions comme demandeurs d'emploi de l'ensemble des travailleurs exerçant un métier artistique au cours de la période 1971/1975, et concernent non seulement les demandeurs d'emploi en chômage total mais également ceux qui, tout en exerçant une activité, cherchent un autre emploi.

On constate à la lecture du tableau, une progression constante du nombre des demandes d'emploi nouvelles qui passe de 36.935 en 1971 à 44.131 en 1975, cette évolution étant assez similaire selon les sexes.

On note également, à l'aide du tableau 14 b, que la variation du volume des entrées sur les listes de demandeurs d'emploi, au cours de chacun des mois étudiés des années 1974 et 1975 est faible et ne laisse pas apparaître de phénomène saisonnier spécifique dans les inscriptions nouvelles comme demandeurs d'emploi pour les travailleurs artistiques.

Il est intéressant de noter également que les parts respectives des demandes nouvelles déposées par les hommes et les femmes restent au même niveau au cours de la période étudiée : de 65 à 67 % pour les premiers et de 33 à 35 % pour les secondes.

Nombre de demandes d'emploi nouvelles enregistrées chaque année
au cours de la période 1971 - 1975

Métiers artistiques

Tableau : 14 a

	1971		1972		1973		1974		1975	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Hommes	24 959	67,5	26 567	67,5	25 995	66,7	28 539	65,8	28 537	64,6
Femmes	11 976	32,4	12 743	32,4	12 971	33,2	14 789	34,1	15 594	35,3
Total	36 935	100,0	39 310	100,0	38 966	100,0	43 328	100,0	44 131	100,0

Comparaison du nombre des Demandes d'Emploi
enregistrées au cours du mois (métiers artistiques et assimilés)

Tableau : 14 b

	Mars		Juin	
	1974		1975	
	effectif	%	effectif	%
Hommes	2 240	65,5	1 999	65,7
Femmes	1 175	34,4	1 043	34,2
Total	3 415	100,0	3 042	100,0

	Septembre		Décembre	
	1974		1975	
	effectif	%	effectif	%
Hommes	2 397	64,8	2 192	67,0
Femmes	1 302	35,1	1 078	32,9
Total	3 679	100,0	3 270	100,0

RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

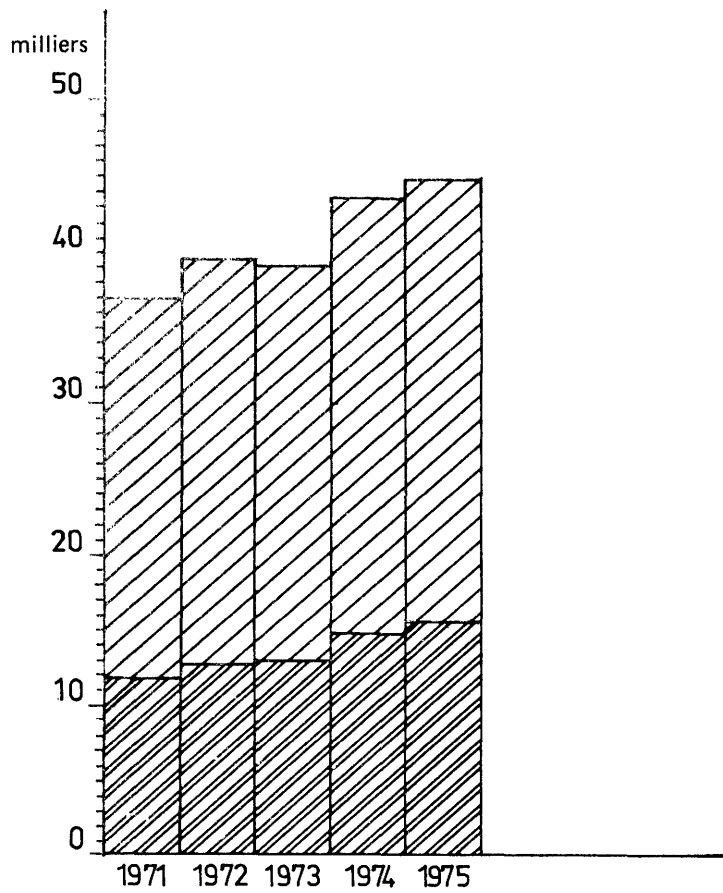
Total des demandes nouvelles enregistrées au cours de l'année
entre 1971 et 1975 (métiers artistiques)

GRAPHIQUE F

LÉGENDE

Hommes 

Femmes 



5/ Les offres d'emploi concernant les métiers artistiques (tableau 9)

A la fin du mois de décembre 1976, les services publics de l'emploi de l'Allemagne Fédérale, ont comptabilisé 1036 offres d'emploi non satisfaites concernant les métiers artistiques. Si l'on rapproche ce chiffre du nombre de demandeurs d'emploi en chômage total soit 9.942, inscrits à la même date, on peut seulement noter que le volume de ces offres est un peu plus important que celui des offres d'emploi recensés dans les services français et belge.

6/ Le placement des travailleurs culturels inscrits dans les services publics de l'emploi

Les données regroupées dans les tableaux 15 et 16 illustrés par les graphiques G et H se complètent.

Ces renseignements mettent en évidence le fait que les services publics allemands sont en mesure d'assurer, pour l'essentiel, les placements des artistes dans des emplois de courte durée. On constate en effet, que 93,6 % des placements correspondent à des emplois d'une durée inférieure à 7 jours, 4 % à des emplois d'une durée inférieure à 3 mois et pour seulement 2 % des placements réalisés, les emplois offerts aux chômeurs correspondaient à une période de travail supérieure à 3 mois.

Nombre de placements effectués au cours de l'année
selon les services régionaux de l'emploi

Tableau : 15

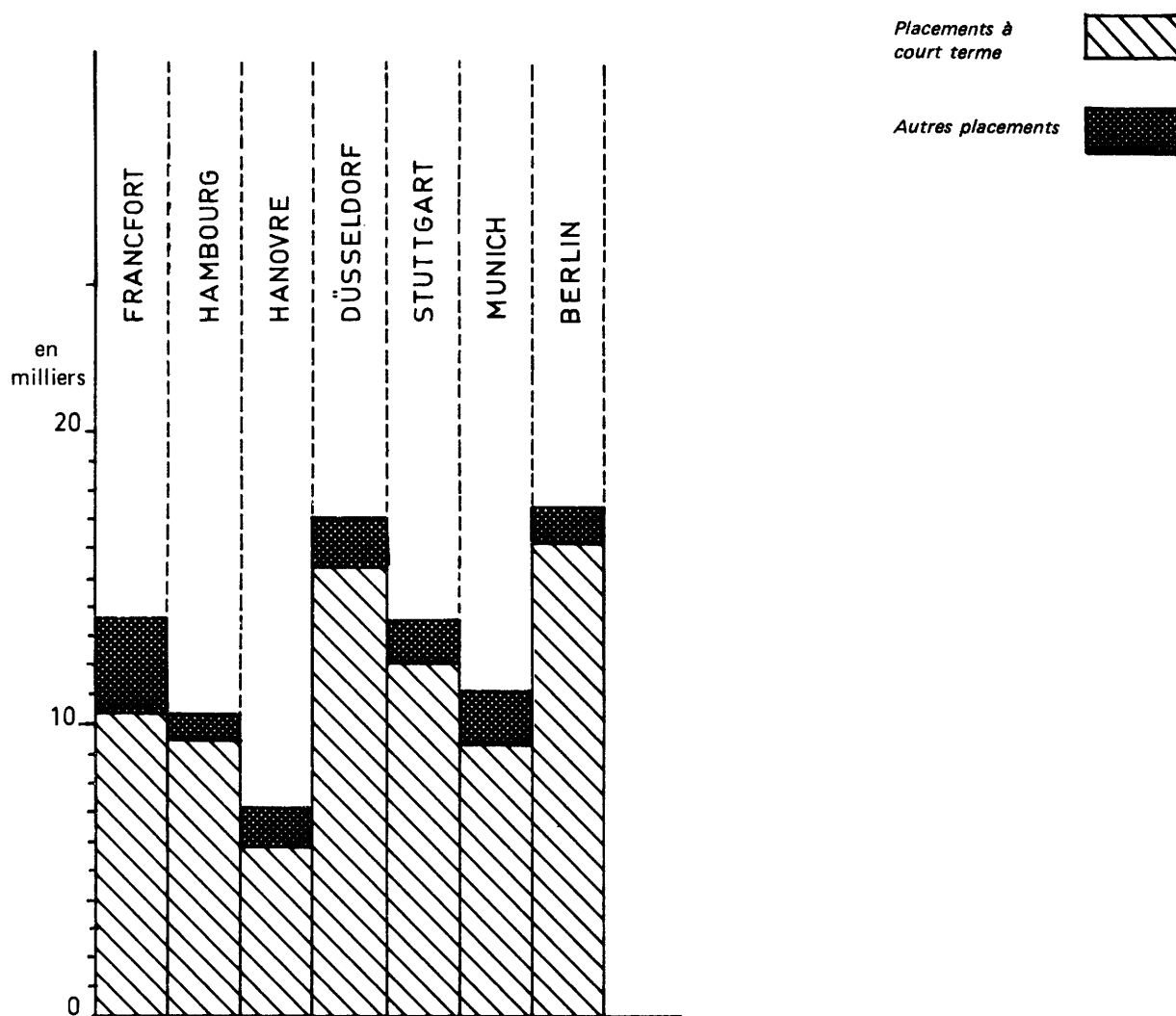
	Année	Nombre de placements au cours de l'année	dont placements à court terme	
			Nombre	part en % du total, des placements
Francfort (bureau central)	1971	1 959	550	28,07
	1972	2 373	837	35,27
	1973	6 030	3 465	57,46
	1974	6 088	3 632	59,65
Hambourg	1971	12 160	10 931	89,90
	1972	12 592	11 514	91,43
	1973	12 484	11 636	93,20
	1974	10 396	9 504	91,41
Hanovre	1971	5 030	3 682	73,20
	1972	6 235	5 191	83,25
	1973	6 751	5 529	81,90
	1974	7 211	5 911	81,97
Dusseldorf	1971	15 723	14 328	91,12
	1972	16 038	14 750	91,96
	1973	17 003	15 714	92,41
	1974	17 042	15 447	90,64
Francfort	1971	6 284	5 504	87,58
	1972	7 419	6 631	89,37
	1973	8 412	7 397	87,93
	1974	7 687	6 792	88,35
Stuttgart	1971	9 926	8 804	88,69
	1972	12 172	10 658	87,56
	1973	12 602	10 865	86,21
	1974	13 622	12 153	89,21
Munich	1971	10 423	8 348	80,09
	1972	11 370	9 540	83,90
	1973	11 230	9 569	85,20
	1974	11 440	9 458	82,67
Berlin	1971	19 108	17 009	89,01
	1972	15 892	13 966	87,88
	1973	15 751	14 498	92,04
	1974	17 482	16 366	93,61
Total	1971	80 613	69 156	85,78
	1972	84 096	73 087	85,90
	1973	90 273	78 673	87,15
	1974	90 968	79 263	87,13

RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

Nombre de placements effectués au cours de l'année 1974
selon les services spécialisés de l'emploi (1)

GRAPHIQUE G

LÉGENDE



(1) Les informations concernant les placements effectués par les services de l'emploi de Francfort ont été regroupées.

Durée du placement des travailleurs
relevant du groupe des artistes et assimilés

Fin Décembre 1976

Tableau : 16

	jusqu'à 7 jours	de 7 jours à 3 mois	plus de 3 mois	Total
Hommes	11 338 93,69 %	498 4,11 %	265 2,18 %	12 101 100,00 %
Femmes	3 324 94,32 %	84 2,38 %	116 3,29 %	3 524 100,00 %

Source : Bulletin officiel de l'Office Fédéral de l'Emploi - Nuremberg

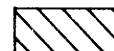
RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

*Durée des placements effectués dans les métiers artistiques
Fin Décembre 1976*

GRAPHIQUE H

LÉGENDE

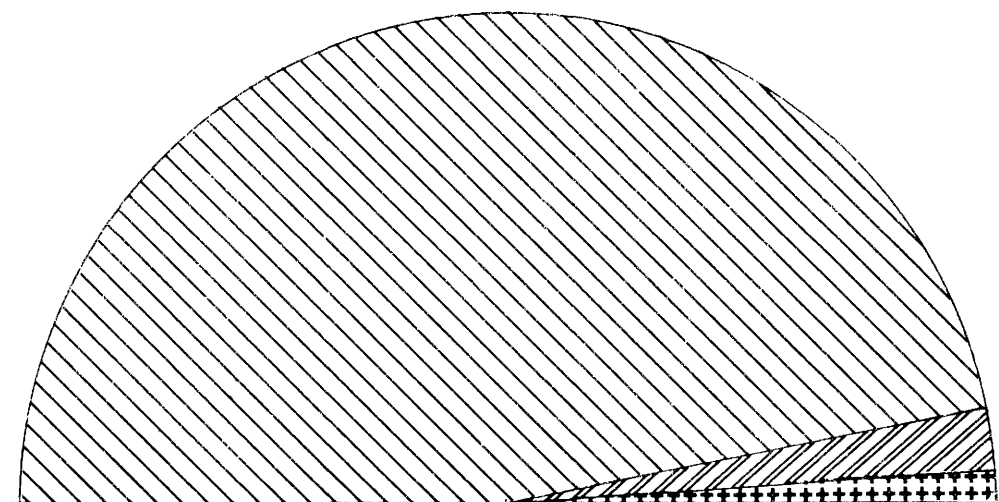
jusqu'à 7 jours



de 7 jours à 3 mois

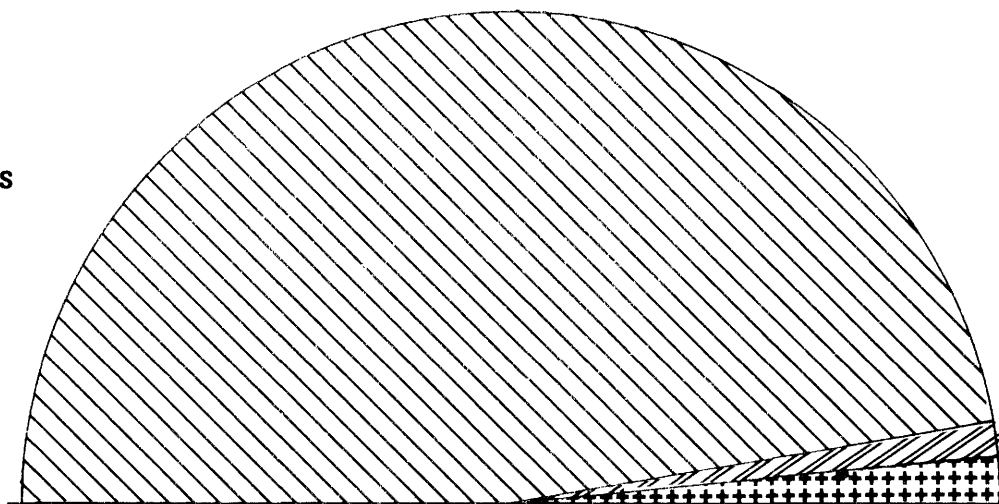


supérieur à 3 mois



HOMMES

FEMMES



Ce fait concerne la quasi-totalité des services de l'emploi spécialisés dans le placement des artistes, et apparaît à la lecture du tableau 16. A noter toutefois que la part en pourcentage des placements à court terme est plus faible pour le Bureau Central de Francfort, dont les activités de placement des artistes ont nettement progressé en 1973 mais principalement pour des emplois de courte durée. Pour les autres services spécialisés, le volume des placements effectués a relativement peu varié entre 1971 et 1974, et la part des placements à court terme est toujours restée très élevée.

ROYAUME UNI

Les informations publiées par le Ministère du Travail anglais permettent d'apprécier le marché de l'emploi des travailleurs exerçant une profession artistique sans qu'il soit toutefois possible du fait de la nomenclature des métiers utilisés, de distinguer les acteurs de théâtre des musiciens.

Le tableau 17, illustré par le graphique I montre que les demandes d'emploi non satisfaites à la fin des mois de septembre 1975 et 1976 sont à un niveau relativement élevé et ont augmenté de plus de 1200 en un an. Cette variation positive a d'ailleurs été plus sensible pour les techniciens du film et de la télévision que pour les artistes du spectacle et les musiciens.

Les offres d'emploi (tableau 18) sont, comme pour la Belgique et la France, à un niveau très bas par rapport aux effectifs d'artistes en chômage et ont même diminué en un an, passant de 85 en septembre 1975 à 59 en septembre 1976.

Quant aux placements (tableau 19) les chiffres sont de même ordre que ceux des offres d'emploi et sont un peu plus importants pour les artistes et les techniciens du film de sexe masculin que pour les femmes exerçant les mêmes métiers.

Demandes d'emploi non satisfaites des travailleurs culturels
fin septembre 1975 - fin septembre 1976

Tableau : 17

Métiers	Septembre 1975			Septembre 1976		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Acteurs, Musiciens Artistes de variétés	3 084	1 188	4 272	9 383	1 312	4 695
Techniciens de la production du film et de la télévision	1 001	76	1 077	1 609	276	1 885
Ensemble	4 085	1 264	5 349	4 992	1 588	6 580

Tableau : 18

Offres d'emploi non satisfaites en fin de mois

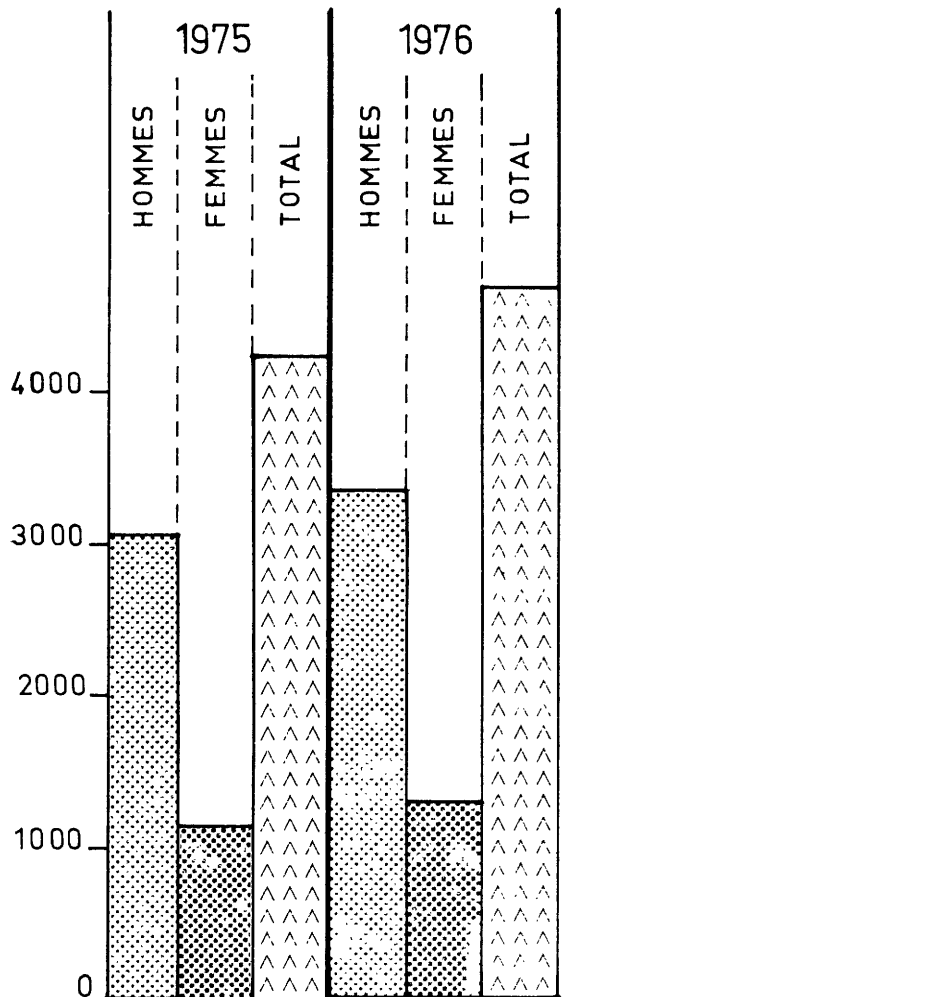
	Septembre 1975	Septembre 1976
Acteurs	34	13
Musiciens		
Artistes de variétés		
Techniciens de la production du film et de la télévision	51	46
Ensemble	85	59

Source : Ministère du Travail - Londres

ROYAUME UNI

*Effectifs des demandes d'emploi non satisfaites
à la fin des mois de septembre 1975 et 1976
(travailleurs culturels)*

GRAPHIQUE I



Nombre de placements effectués au cours du mois
Septembre 1975 - Septembre 1976

Tableau : 19

Métiers	Septembre 1975			Septembre 1976		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Acteurs						
Musiciens	14	6	20	13	5	18
Artistes de variétés						
Techniciens de la production du film et de la télévision	42	10	52	64	5	69
Ensemble	56	16	72	77	10	87

Source : Ministère du Travail - Londres

PAYS-BAS

Les renseignements statistiques actuellement disponibles, publiés par le Ministère du Travail, concernant uniquement les demandes d'emploi non satisfaites à la fin des mois d'octobre 1975 et 1976, déposés par les travailleurs exerçant un métier artistique et à la recherche d'un emploi.

Le tableau 20, dans lequel sont regroupées ces données, montre que les effectifs en chômage sont beaucoup plus importants pour les musiciens que pour les artistes du spectacle. D'autre part, alors que pour les premiers, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté en un an de 83, celui des artistes de spectacle a diminué de 58.

Demandes d'emploi non satisfaites à la fin du mois d'Octobre

Tableau : 20

	1973			1976		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Artistes du spectacle	124	102	226	82	65	147
Musiciens	652	32	684	718	49	767
Autres métiers artis- tiques	524	217	741	598	254	852
Ensemble	1 300	351	1 651	1 398	389	1 787

2ème PARTIE

LES BUREAUX DE PLACEMENT PAYANTS

A - ELEMENTS D'INFORMATION SUR QUELQUES REGLEMENTATIONS NATIONALES

REMARQUES PRELIMINAIRES

Ces informations concernent les réglementations nationales en Belgique, France, République Fédérale d'Allemagne, Italie, Royaume-Uni et Danemark.

Compte tenu des renseignements disponibles, il n'est toutefois pas possible de se rendre compte de manière précise dans quelle mesure ces réglementations sont respectées dans chacun des pays concernés et quel est le rôle effectif, joué par les agents artistiques dans le placement des artistes du spectacle. Il n'existe aucune possibilité d'apprécier de manière quantitative, le nombre des placements effectués par l'intermédiaire des bureaux payants. A notre connaissance, seule l'administration française, on le verra plus loin, demande par circulaire administrative, un décompte des placements effectués, selon la spécialité des artistes, aux agents titulaires d'une licence d'exercice de leur profession. Mais dans la pratique, aucune exploitation systématique n'est effectuée à partir de ces renseignements, par l'administration compétente.

Cette absence d'informations est d'autant plus regrettable que "la situation du marché de l'emploi et des débouchés a accru considérablement la puissance de ces agences et l'ampleur de leur rôle en en faisant des intermédiaires de plus en plus indispensables, ce qui peut aboutir à des situations proches d'un quasi-monopole tant vis à vis des employeurs que des artistes". (1)

(1) - Rapport préparé par le Bureau International du Travail sur "la condition de l'artiste". Aperçu général des problèmes d'emploi et des conditions de travail et de vie.
O. I. T. - UNESCO - AOUT 1977.

BELGIQUE

Le problème social posé par le maintien en exercice des bureaux de placement payants a incité le législateur belge à prendre des mesures règlementaires dans le but de contrôler ce type d'activité et d'assurer, au moins en partie, certaines garanties aux travailleurs contraints, pour trouver un emploi, de s'adresser à ces services privés.

Les premières mesures édictées dans le but d'assurer un contrôle des bureaux de placement payants remontent à la fin de l'année 1944 avec l'arrêté loi du 28 décembre. Ce texte fut modifié par la loi du 14 juillet 1951 qui stipule : "l'exploitation des bureaux de placement payants est interdite. Toutefois le Roi peut, pour certaines professions, autoriser la continuation temporaire de l'activité de ces bureaux tout en assurant leur disparition progressive. Il peut soumettre leur exploitation à certaines conditions et à des mesures de contrôle. (M.B. 16 décembre 1951).

Mais en fait, c'est l'arrêté royal du 10 avril 1954, complété par l'arrêté ministériel du 23 avril 1955 qui, a règlementé les bureaux de placement payants et, dans une large mesure, les activités des agents artistiques jusqu'en 1975. Ces textes obligeaient ces derniers, inscrits à la date du 16 décembre 1951 sur les registres du Commerce, à solliciter une licence auprès des services du Ministère du Travail et de la Prévoyance. Cette licence avait une validité annuelle et pouvait donner lieu à renouvellement avec l'autorisation des services compétents.

Mais la mise en application de ces textes eut de faibles résultats puisque six licences furent délivrées en 1955 et 2 en 1973.

Il semble bien, d'après le journal des Tribunaux du Travail en date du 31 mai 1976 que le faible nombre de licences accordées montre si besoin était que tous les agents artistiques qui travaillaient en Belgique avant 1975 "et leur existence est incontestable, le faisaient dans l'illégalité. Il semble d'ailleurs qu'aucune poursuite n'ait été exercée contre les "placeurs clandestins" de plus en plus nombreux pendant ces dernières années". (1)

C'est donc en 1975 que le fonctionnement et le contrôle du placement payants des artistes a été réglementé par deux textes législatifs : l'arrêté royal du 28 novembre et l'arrêté ministériel du 1er décembre.

"Le régime dérogatoire mis en place par l'arrêté royal du 28 novembre 1975, s'applique donc aux bureaux qui servent d'intermédiaires à la conclusion de contrats de louage d'ouvrage - et plus précisément de contrats d'emploi entre des artistes du spectacle et des organisateurs ou producteurs de spectacles". (1) Par contre, sont exclues du champ d'application de l'arrêté royal, "les personnes qui gèrent exclusivement les intérêts d'un seul artiste ou d'une seule formation artistique". (art. 5).

(1) - Journal des Tribunaux du Travail - 31 mai 1976 - Bruxelles

L'arrêté royal subordonne l'exploitation des bureaux de placement pour artistes à but lucratif, à l'octroi d'une licence délivrée par le Ministre de l'emploi. Cette licence est personnelle et ne peut être cédée sous quelque forme que ce soit, et implique que le bénéficiaire soit inscrit sur le registre du Commerce.

Le but recherché par le législateur est donc bien de contrôler la moralité des exploitants de bureaux de placement pour artistes du spectacle : " L'impétrant devra joindre à sa demande de licence un certificat de bonne vie et moeurs, délivré par l'autorité compétente depuis un mois au plus et une enquête administrative sera effectuée".

La licence d'exploitation est annuelle (art. 10) et celle-ci est renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle période d'un an sauf décision ministérielle de non renouvellement.

Une clause importante tend à interdire que les bureaux de placement pour artistes contractent avec les organisateurs de spectacles mais surtout avec les artistes, des accords d'exclusivité pour une période plus ou moins longue. Il s'est en effet avéré que de graves problèmes se sont posés "pour certains jeunes qui après quelques mois ou quelques années, ont voulu quitter l'imprésario qui les avait "lancés" et n'ont pu le faire que moyennant paiement d'une lourde indemnité". (1).

(1) - Journal des Tribunaux du Travail - 31 mai 1976 - Bruxelles.

Comme dans le cas de la législation française (cf page 95) l'article 20 dispose "sauf convention de réciprocité entre la Belgique et leur pays, les bureaux de placement pour artistes du spectacle étrangers ne peuvent effectuer le placement en Belgique sans passer par l'intermédiaire d'un bureau de placement payant titulaire d'une licence. Chacun de ces placiers reçoit la moitié de la commission fixée dans l'arrête ministériel".

Le montant des rémunérations versées aux agents artistiques est précisé dans l'article 5 de l'arrêté ministériel. Ce texte fait une distinction entre :

- . l'inscription de l'artiste auprès d'un bureau d'agent artistique et le montant des frais ne peut être supérieur à 250 FB et doit venir en décompte de la commission allouée lors du placement
- . les frais spéciaux engagés dans le cas de résiliation du placement
- . les commissions qui sont calculées sur le montant de la rémunération en espèces portent sur un mois au maximum. La somme exigée ne peut excéder 15 % du montant de la rémunération. La commission est "supportée par moitié par l'employeur et par moitié par le travailleur".

Par contre, l'analyse de ce texte montre que le législateur n'a envisagé aucun caractère d'incompatibilité avec l'exercice de la profession d'agent artistique puisque l'article 7 prévoit que "l'activité d'agent artistique peut être cumulée avec d'autres professions", la seule exclusive réside dans le fait qu'en aucun cas le bureau de placement payant pour artistes du spectacle ne peut être installé dans un débit de boisson ou dans les dépendances d'un tel débit. (art. 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1975).

FRANCE

Si en Belgique, s'est manifesté dès la fin de la Seconde Guerre Mondiale, le souci de contrôler, voire de supprimer les activités de placement des entreprises à but lucratif, en France, par contre, le maintien en exercice pur et simple des bureaux de placement payants fut entériné par l'Ordonnance du 24 mai 1945 pour les professions artistiques et les services domestiques. Chaque année un décret, pris en Conseil d'Etat, devait prolonger cette mesure dérogatoire.

Cette procédure fut effective jusqu'au 6 août 1963, date du dernier décret promulgué. Mais, à partir de 1964, aucun nouveau décret n'a été pris en vue de l'autorisation du fonctionnement de bureaux de placement payants à but lucratif ou non et l'administration française s'est alors trouvée devant une "impasse juridique".

En 1968 de nouvelles mesures législatives furent étudiées en faveur des professions artistiques. Il s'est agi alors de promouvoir une réglementation spécifique débordant le problème du maintien en exercice de la profession d'agent artistique. En effet, avec la loi n° 69.1185 du 26 décembre 1969, relative au placement des artistes du spectacle, le législateur a maintenu l'autorisation d'exercice des bureaux de placements payants concernant les artistes de spectacle, mais également défini les principes de réglementation de la profession d'agent artistique.

L'article 1er de la loi définit son objet et sa portée juridique :

"Par dérogation aux dispositions des articles 1er et 2ème de l'Ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, le placement des artistes du spectacle visés à l'article L. 762 - 3 et suivants du Code du Travail, peut être effectué à titre onéreux. Peuvent seules opérer

le placement effectué dans ces conditions les personnes physiques ou morales, à l'exclusion des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par action, qui sont titulaires d'une licence d'agent artistique. Cette disposition est notamment applicable à ceux qui, sous l'appellation d'imprésario, de manager, ou sous toute autre dénomination, reçoivent au cours d'une même année civile, mandat de plus de deux artistes du spectacles, de leur procurer des engagements".

La profession d'agent artistique ainsi définie, relève des activités présentant un caractère commercial, au sens des dispositions du Code du Commerce français.

Dans son article 4, la loi précise les professions qui sont incompatibles avec celle d'agent artistique :

"Nul ne peut obtenir ou conserver une licence d'agent artistique s'il exerce directement ou par personne interposée, l'une des activités suivantes et notamment :

. artiste du spectacle, entrepreneur de spectacle, directeur artistique d'une entreprise de spectacle, producteur de film, programmateur de radiodiffusion ou de télévision

Les préposés d'un agent artistique sont également soumis à ces critères d'incompatibilité".

Ces précisions sont importantes car leur objet est de "moraliser" au mieux la profession et devrait, dans la mesure où le texte légal est respecté, supprimer des abus. C'est ainsi par exemple qu'en application du dernier alinéa de l'article qui vient d'être cité, le directeur ou le collaborateur d'une agence artistique ne peut remplir de fonction, soit artistique, soit administrative dans une entreprise de spectacle. De telles pratiques qui malheureusement existent, sont la source de concurrence particulièrement déloyale en matière de placement.

L'article 8 de la loi stipule :

"Sauf convention de réciprocité entre la France et leur pays, les agents artistiques étrangers ne pourront effectuer de placement d'artistes du spectacle en France sans passer par l'intermédiaire d'un agent artistique français".

Ce principe retenu par le législateur appelle une remarque importante :

En stipulant que le placement d'artistes du spectacle doit se faire par l'intermédiaire d'un agent artistique français, le législateur lèse de ce fait, les droits des agents artistiques étrangers légalement implantés sur le territoire national français, en vertu du droit d'établissement prévu par le Traité de Rome.

Une clause identique existe d'ailleurs dans l'arrêté royal belge du 28 novembre 1975.

Il est important de noter sur ce point particulier, que le législateur français comme le législateur belge, a repris pour l'essentiel, les modalités prévues dans la Convention 96 de l'O.I.T. qui stipule que les bureaux de placement payants à but lucratif, "ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur".

Le problème soulevé par l'article 8 de la loi française est actuellement à l'étude dans les services de l'administration française, mais concerne donc tout autant le Gouvernement belge.

A la lecture du texte de loi français, on constate qu'aucune exigence de qualification professionnelle n'est requise pour obtenir la licence d'exercice de la profession d'agent artistique. Dans la pratique d'ailleurs, la Commission d'agrément tient toujours compte de la compétence du candidat.

Les modalités de contrôle de la profession d'agents artistiques sont réglementées par le décret n° 71-971 du 3 décembre 1971, précisant la mise en application de la loi du 26 décembre 1969.

En référence à ce texte législatif, complété par des circulaires élaborées par l'administration du Ministère du Travail, une Commission tripartite comprenant des représentants de l'administration et des partenaires sociaux (syndicats patronaux et de salariés) est créée, son rôle est de donner un avis sur "l'octroi, le renouvellement ou le retrait de la licence annuelle d'agent artistique".

Par ailleurs, le décret d'application institue :

- a/ un contrôle administratif des activités de placement exercées par les agents artistiques en exigeant de ces derniers un état mensuel adressé aux directions départementales du travail et de la main d'oeuvre

- b/ prévoit un plafond de rémunération des agents artistiques :
"les sommes perçues ne sauraient excéder au total,
10 % de la rémunération de l'artiste.

D'autre part, une circulaire émanant du Service de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Ministère du Travail en date du 23 novembre 1972 précise :

"En vertu des dispositions de l'article 12 du décret n° 71971 du 3 décembre 1971, les agences artistiques ainsi que leurs succursales et bureaux annexes doivent d'une part fournir, chaque mois, à l'Administration, des renseignements d'ordre statistique sur les placements effectués, d'autre part tenir un registre comportant des informations concernant leur activité de placement".

Un modèle de formulaire a été élaboré après consultation de la Commission tripartite d'agrément. Cet état prévoit une ventilation des placements effectués selon qu'il s'est agi d'artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, d'artistes de variétés, de musiciens ou d'artistes de complément.

Ces documents adressés plus ou moins régulièrement aux Directions Départementales du Travail et de la Main-d'Oeuvre, ne font pas l'objet d'une exploitation statistique, si bien qu'il est impossible d'apprécier le volume des placements effectués par l'intermédiaire des agents artistiques exerçant leurs activités sur le territoire national.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

La loi du 25 juin 1969 sur la promotion de l'emploi prévoit dans son article 23 "l'Office Fédéral pourra, dans des cas exceptionnels après consultations avec les associations d'employeurs et de travailleurs intéressés, sur demande, charger des organismes ou des personnes, d'activités de placement pour des professions ou des catégories de personnes déterminées, lorsque pareille mesure est rationnelle pour le placement des travailleurs et que le requérant est en mesure d'assurer une bonne exécution des tâches devant lui être confiées"..... "Les organismes et personnes chargés du placement des travailleurs sont soumis à la surveillance de l'Office Fédéral et sont tenus d'observer ses instructions. Le mandat sera donné pour une période d'une année. Il pourra faire l'objet de limitations".

La loi prévoit également que le mandat pourra être annulé en cas de non respect des règlements ou de non renouvellement de la demande. Enfin le texte législatif admet la perception de taxes dans le cas d'activités de placement à des fins lucratives, "ces taxes seront calculées de manière à permettre un bénéfice approprié". (art. 24).

D'après l'étude effectuée à la demande du Bundestag sur les artistes (cf opus cité p. 43), le nombre d'agents artistiques ayant reçu un mandat d'exercice de leurs professions des services de l'Office Fédéral, s'élevait à 85 en 1972. Mais lors de l'enquête entreprise par le Bureau d'études de Hambourg chargé de la recherche, il est apparu qu'il existait un nombre important "d'intermédiaires" du placement des artistes. Ces agents non mandatés, exercent des activités de placement à but lucratif plus particulièrement dans le domaine des spectacles de variétés. "Ces intermédiaires illégaux mettent en danger la protection sociale des artistes. Ceux-ci sont obligés d'acquiescer à ces services payants, 20, 30 ou 50 % de leurs gains", estiment les rédacteurs du rapport.

ITALIE

En Italie les bureaux de placement payants sont interdits par la loi dans la mesure où le service public a le monopole du placement. Les dérogations officielles concernent le placement de groupes d'artistes qui est toléré dans la mesure où l'agent artistique a reçu une autorisation de la Commission compétente placée auprès du Ministre du Travail et de la Prévoyance.

Il semble néanmoins que les bureaux d'agents artistiques jouent actuellement un rôle important an tant qu'intermédiaires entre les artistes et les employeurs du spectacle.

ROYAUME-UNI

La réglementation britannique concernant les bureaux de placement payants (Employment agencies) a fait l'objet de deux textes législatifs. Le premier date de 1973 "Employment agencies ACT" instituant une licence d'exercice de la profession d'agent de placement payant, le deuxième texte étant "The Conduct of employment agencies and employment Business Regulations" publié dans "Statutory instrument n° 715 de 1976". Ce texte voté par le Parlement en mai 1976 est entré en application en juillet 1976, et relève du Département de l'Emploi.

Le deuxième texte précise les principales obligations qui doivent être respectées par les agences d'emploi privées :

- l'agent doit avoir le plus possible d'informations concernant le travailleur à la recherche d'un emploi, afin de trouver l'emploi le mieux adapté à ses capacités et aux besoins de l'employeur,
- l'agent ne doit pas inciter un travailleur à s'inscrire dans son agence en lui proposant des avantages financiers ou en nature. Il ne doit également proposer un emploi à un travailleur exerçant une activité à moins que l'employeur n'ait donné au préalable son accord,
- la correspondance de l'agent, ses supports publicitaires doivent toujours mentionner en clair le siège social de l'agence, son adresse et préciser qu'il s'agit d'une agence d'emploi privée,

- au reçu d'une offre d'emploi, l'agent doit fournir à l'employeur toutes indications utiles sur le montant de ses honoraires et s'il y a lieu sur les éventuelles ristournes qui peuvent être pratiquées.

De même, au reçu d'une demande d'emploi émanant d'un travailleur, les mêmes formalités que ci-dessus sont requises de l'agent à l'égard du travailleur,

- un agent ne doit pas proposer à un employeur un jeune encore en âge de scolarité et s'il a terminé cette scolarité, il doit s'assurer que le jeune a pris contact avec un conseiller professionnel,
- un emploi ne peut être fourni à un jeune dans un pays étranger sans l'accord écrit d'un parent ou d'un tuteur. L'agent, dans ce cas, doit s'assurer qu'un logement décent sera fourni au jeune travailleur et que celui-ci est en mesure d'acheter un billet de retour du lieu de travail à celui de sa résidence ou que du moins l'employeur s'est engagé à en régler le montant. En cas de manque de la part de ce dernier, c'est l'agent qui doit y pourvoir,
- lorsqu'un agent intervient pour le placement d'un travailleur résidant en dehors du Royaume-Uni, il doit obtenir de celui-ci des références qui sont communiquées à l'employeur. Toutefois cette exigence ne concerne pas les artistes,
- si un agent procure un emploi à un travailleur britannique en dehors du Royaume-Uni dans une entreprise n'ayant pas d'établissement sur le territoire britannique, il doit entrer en contact avec le Consulat du lieu de travail, pour s'assurer que l'emploi ne sera pas préjudiciable aux intérêts du travailleur.

DANEMARK

Le Gouvernement danois n'a pas encore ratifié la Convention n° 96 de 1949, promulguée par l'Organisation Internationale du Travail.

Le service de placement n'a donc pas le monopole de cette activité, la loi de 1970, qui a précisé son rôle a maintenu les services de placement privés, dont l'autorisation d'exercice a été prévue par la loi n° 249 du 13 juin 1969 :

"Le Ministre du Travail pourra, sur recommandation du directeur du travail et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, autoriser une personne ou une association à exercer des activités de placement privées dans certains domaines professionnels ou dans des régions déterminées dans lesquels il existe des besoins particuliers en main d'oeuvre". (par 24 - Titre II - chapitre 6).

Les bureaux de placement privés sont contrôlés par le directeur du travail, et doivent obtenir une autorisation gouvernementale pour exercer leur activité.

B - TYPES D'EXPERIENCES DE SERVICES PRIVES DE PLACEMENT
ORGANISES PAR DES ARTISTES

Il s'agit de trois expériences différentes qu'il a paru intéressant de présenter dans le cadre de cette étude.

Si l'origine et le but sont identiques pour les deux expériences françaises : c'est à dire la prise de conscience d'artistes du spectacle de la nécessité de tenter de trouver une solution aux problèmes d'emploi et donc de placement des artistes du spectacle, l'organisation mise en place au Royaume-Uni, par les créateurs d'A.P.G., est plus large dans sa conception : d'une part, elle ne concerne pas uniquement les travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale, mais l'ensemble des travailleurs culturels, d'autre part, l'activité exercée par l'artiste "placé" par les soins d'A.P.G. n'est pas nécessairement d'ordre purement artistique.

FRANCE

A - LA COOPERATIVE DU SPECTACLE

Il s'agit d'une expérience tentée par des artistes interprètes parisiens décidant de grouper leurs efforts pour défendre leurs droits à l'emploi dans le but selon leur formule de "travailler plus et travailler mieux".

L'origine de cette entreprise est liée à la prise de conscience de ces artistes des difficultés rencontrées pour mener à bien leurs carrières professionnelles du fait de leur situation de dépendance à l'égard des agents artistiques : le rôle de ces derniers consiste en effet, le plus généralement à débattre des modalités financières d'un contrat de travail, l'artiste, quant à lui, n'ayant à connaître que les résultats des transactions. Tout se passe comme si, pour l'artiste, trouver un emploi conforme à ses compétences, se ramenait à la vente d'un produit : lui-même.

Cinquante comédiens ont donc décidé de prendre en charge leurs propres intérêts en s'occupant eux-mêmes de la recherche des emplois.

C'est ainsi que naquit en 1975 la Coopérative du spectacle qui, malgré son intitulé, ne relève pas de la formule juridique de la Coopérative de production, mais du groupement d'intérêt économique.

Il s'agit d'un cadre juridique intermédiaire entre la société commerciale et l'association régie par la loi de 1901 créée par l'ordonnance n° 67-821 du 23 septembre 1967.

Le G.I.E. bénéficie de la personnalité morale et de la pleine capacité de droit à compter de l'immatriculation au registre du commerce. Sa finalité peut ne pas être commerciale, l'inscription au registre du commerce ayant seulement pour but de lui conférer la personnalité morale.

Dans la pratique, il est admis que des artistes puissent créer un G.I.E. dans le but d'assurer des prestations de diverses natures à ses membres et en particulier, de les représenter auprès des organisateurs et entrepreneurs de spectacle dans le but d'obtenir des emplois.

Du point de vue légal, ce type d'application de l'ordonnance française du 23 septembre 1967 peut concerner deux formes d'activités selon que l'objet du G.I.E. d'artistes, consiste dans le placement à titre onéreux lié à la recherche d'un bénéfice ou dans le placement à titre gratuit et donc sans but lucratif.

Dans le premier cas, le G.I.E. relève de la loi du 26 décembre 1969 sur la réglementation de la profession d'agents artistiques, dans le second cas, cet organisme peut fonctionner avec l'agrément du Ministère du Travail, en qualité de correspondant national ou local de l'A.N.P.E., après avoir passé une convention avec l'agence ou ses centres régionaux. (art. L 312-4 du code du travail).

Les moyens financiers de la Coopérative sont assurés d'une part, par un apport initial d'environ 2.000 FF. de chacun des adhérents, puis par le versement de 10 % du salaire perçu par les artistes lors de leur placement.

Deux délégués artistiques, salariés du groupement, sont chargés de prospecter les emplois, de discuter des conditions du contrat en liaison étroite avec les artistes eux-mêmes. Un système de direction permanente est assuré à tour de rôle pendant une semaine par les artistes du groupement afin de prendre les décisions administratives, centraliser et contrôler les informations sur les activités du spectacle et les emplois susceptibles de convenir à l'un des membres du groupe et ceci en liaison avec les délégués artistiques.

B - LE FICHER ELECTRONIQUE DU SPECTACLE

L'historique de la création de cette entreprise a valeur de symbole : un comédien termine ses études professionnelles, obtient ses diplômes mais pas d'emploi. Ses difficultés personnelles lui font prendre conscience "qu'il faut trouver les moyens de donner à chaque comédien, lorsqu'il correspond à un personnage déterminé, les chances égales de rencontre avec le réalisateur". Il décide alors de créer un fichier électronique du spectacle dont l'idée directrice est de "mettre en mémoire toutes les caractéristiques d'un artiste, toutes ses possibilités physiques, linguistiques, sportives, musicales, etc en un mot, tout ce qui est en son pouvoir de faire ce qui est susceptible de lui être demandé par un réalisateur ou tout autre professionnel du spectacle".

Ce souci de donner à chaque comédien une chance égale devant l'emploi, conduit le créateur du fichier, avec la collaboration d'un camarade également comédien, à mettre au point un système de dossier professionnel comprenant des fiches descriptives dont chaque critère est codifié afin de permettre l'utilisation informatique des données ainsi regroupées. Les caractéristiques retenues concernent le portrait physique du comédien, son allure générale, les signes particuliers tels que le timbre de la voix, ses connaissances (langues étrangères, musique, danse, chant), ses compétences particulières (activités sportives, mimes, imitations); les emplois susceptibles d'être occupés sont décrits en fonction des caractéristiques psychologiques et physiques que ceux-ci requièrent.

L'ensemble de ces critères est complété par un curriculum vitae et une série de photographies.

Ainsi le maximum de renseignements concernant le profil professionnel du comédien est recueilli. "Le questionnaire ainsi conçu est adapté aux méthodes actuelles de traitement automatique des données, chaque réponse est précise et de nature à être enregistrée sur l'ordinateur qui permet de découvrir en quelques secondes tous les comédiens répondant à des critères précis". L'ensemble des informations codées est enregistré en mémoire d'un ordinateur central relié aux locaux du fichier par un terminal.

Ces données sont éventuellement complétées par la consultation manuelle des dossiers classés en archives dans les locaux du fichier.

A l'intérêt de ces caractéristiques techniques du système, s'ajoute par ailleurs le fait que :

- . le fichier est géré par deux professionnels du spectacle (tous deux anciens comédiens),
- . les deux responsables assurent eux-mêmes la constitution de chaque dossier en tenant toujours compte du caractère de professionnel confirmé du comédien, exigeant pour les jeunes, une justification d'études dramatiques sérieuses,
- . les deux animateurs assistent à tous les spectacles donnés tant à Paris qu'en Province, qu'il s'agisse de théâtre, de cinéma, de café théâtre Cette prospection systématique leur permet :
 - de découvrir et le cas échéant de "ficher" des comédiens ignorés des responsables de la production
 - de compléter utilement, par des annotations, les renseignements professionnels de chaque comédien.

Actuellement, le fichier comprend environ 4.000 dossiers de comédiens professionnels résidant en France. A noter que les comédiens de complément ou figurants ne sont pas pris en compte dans le fichier.

En complément au fichier électronique, les responsables publient également un Album du spectacle, le coût, pour le comédien étant de 360 FF. par an.

Le système de financement du fichier électronique est basé sur la seule participation financière des artistes qui doivent verser une cotisation de 120 FF. annuel. Dans la pratique tous ne sont pas à même de s'acquitter de cette somme. Quant aux employeurs (producteurs, directeurs de salles de théâtre, metteurs en scène, réalisateurs), ils consultent gratuitement le fichier et ne sont tenus à aucun versement lors du recrutement des artistes qui leur ont été proposés. Il est évident que ces modalités de financement ont pour conséquence de rendre particulièrement aléatoire la rentabilité, voire la survie du fichier électronique. On a vu plus haut dans la brève analyse des structures du service public de l'emploi britannique, le cas de la section spécialisée dans le placement des cadres le "Professional and Executive Recruitment". Le P.E.R. est essentiellement financé par le versement effectué par les employeurs de 8 à 10 % du salaire payé pendant la première année, au cadre qu'ils ont recruté par l'intermédiaire du P.E.R.. Et néanmoins, une subvention d'Etat s'avère nécessaire (compte tenu de la conjoncture économique actuelle), pour assurer l'équilibre budgétaire de ce service.

ROYAUME-UNI

ARTIST PLACEMENT GROUP (A.P.G.)

C'est en 1966 qu'un petit groupe d'artistes britanniques décida de se constituer en "Charitable Trust" et fondèrent A.P.G..

Ce groupement a une double structure juridique :

- créé en tant que "Charitable Trust" ce groupement est une association de bienfaisance que l'on peut comparer, toute chose égale par ailleurs, à l'association française régie par la loi de 1901 (cf p. 104), mais la déclaration officielle s'effectue, non auprès du Ministère de l'Intérieur comme c'est le cas pour l'association française, mais auprès du Département de l'Education et des Sciences. Le Charitable Trust, peut recevoir des dons qui sont exemptés d'impôts, mais ne peut exercer d'activité commerciale. Pour pouvoir être considéré comme agence de placement, A.P.G. a donc dû être déclaré par ses fondateurs en tant que "Limited Company" et inscrit sur les registres du commerce.

A.P.G. se distingue d'une agence de placement, non par sa structure juridique et administrative, mais essentiellement par le but poursuivi, les méthodes utilisées pour effectuer le placement d'un artiste et la "philosophie" même de ce placement :

A.P.G. est une expérience originale dans la mesure où son but est, à partir d'un contrat de travail :

- . d'établir de nouvelles relations entre l'artiste et un milieu socio-économique qui lui est le plus souvent étranger,
- . faire en sorte qu'à travers la réalisation d'un plan de travail proposé par l'artiste lui-même, celui-ci parvienne à s'intégrer, en tant que travailleur, parmi d'autres travailleurs grâce à son talent, son imagination, son pouvoir créateur, sa perception de l'humain

SYSTEME DE FINANCEMENT D'A.P.G.

Le premier fond de gestion réuni lors de la création d'A.P.G. a été constitué par un apport personnel (de 60 à 1000 Ƨ) du petit groupe d'artistes à l'origine de l'organisation et qui en constitue le Conseil d'Administration.

Dans les premières années de fonctionnement (de 1966 à 1973) A.P.G. a bénéficié de subventions d'Arts Council et de dons de particuliers. Actuellement, et surtout depuis 1973, les moyens financiers sont limités : les frais de gestion sont couverts par les ressources provenant du pourcentage perçu sur les salaires lors du placement des artistes, par des dons divers et si A.P.G. peut poursuivre son action c'est en grande partie grâce au dévouement des artistes qui apportent leur collaboration bénévole à son fonctionnement.

METHODES DE TRAVAIL ET DE PROSPECTION DES EMPLOIS

Le principe de base du but poursuivi réside dans le fait qu'un contrat d'association ne peut être valablement établi qu'après des études préalables importantes, dont la durée peut être de plusieurs mois entre d'une part, l'entreprise ou l'administration concernée et les responsables d'A.P.G., et d'autre part, entre l'artiste et son employeur potentiel.

Pendant ce délai de préparation, il s'agit pour l'artiste de mettre au point le projet de travail initial et de l'adapter au mieux non seulement aux types d'activité de l'entreprise, mais également à sa structure socio-économique.

La recherche préliminaire est d'autant plus importante que l'objectif est difficile à atteindre : les responsables d'A.P.G. insistent en effet sur le caractère très spécifique de l'emploi recherché, car il s'agit de prospecter avec l'artiste et l'entreprise intéressée, les possibilités de réaliser un projet de travail dans un contexte totalement différent du milieu artistique puisqu'il peut s'agir d'une entreprise industrielle, des services de gestion d'une ville nouvelle, des services d'une collectivité régionale ou municipale, d'un département ministériel, voire d'un bateau de pêche

Pour bien percevoir le sens de cette approche, il convient de tenir compte du fait que le placement de l'artiste dans l'un ou l'autre de ces types d'entreprises énumérées ci-dessus, correspond, non pas à un emploi au sens traditionnel du terme, mais est l'expression d'un "contrat d'association" établi sur les bases d'un projet d'étude proposé par l'artiste et accepté par les dirigeants de l'entreprise. Ce projet peut être d'ordre purement artistique, mais peut tout autant relever d'activités différentes du travail culturel proprement dit.

Le terme de "contrat d'association" utilisé plus haut, signifie également "rencontre" entre l'artiste et le milieu d'accueil dont il aura à comprendre les problèmes, percevoir le message humain, comprendre les difficultés, les contraintes et lui apporter sa propre expérience et sa puissance créatrice.

Au cours des années, avec le bénéfice de l'expérience acquise, les pourparlers entre l'entreprise ou l'administration intéressée par les contrats d'association avec un artiste, et A.P.G. ont évolués : c'est ainsi qu'actuellement les entretiens préparatoires ont lieu non seulement avec l'appareil de direction, mais également avec les syndicats de travailleurs de l'entreprise. De ce fait, aux premières réserves syndicales à l'égard de ce système de placement semble se substituer actuellement une attitude d'ouverture et de collaboration.

Malgré les efforts entrepris, des difficultés demeurent : c'est en particulier celle de l'appartenance syndicale de l'artiste, qui du fait des structures syndicales britanniques et du principe du "closed shop" complique les pourparlers. Cet aspect particulier n'a pas encore été résolu par A.P.G.. Cette difficulté est d'autant plus difficile à surmonter que la plupart du temps, les syndicats de l'entreprise ne sont associés que tardivement aux préparatifs de mise en oeuvre du travail de l'artiste et des modalités du contrat d'association.

Il convient de préciser également que A.P.G. insiste sur le fait que l'artiste ainsi recruté doit être intégré à l'équipe de direction de l'organisme d'accueil afin que l'artiste soit en mesure d'obtenir les moyens nécessaires à la réalisation de son projet. En cas de différends pendant la réalisation de l'étude, l'artiste peut faire appel à A.P.G. qui, dans ce cas joue le rôle de médiateur.

Les types d'études réalisés à ce jour, ont porté sur des réalisations de films, des études d'ordre sociologique, des travaux d'aménagements urbains, d'amélioration d'équipements collectifs, etc Les contrats d'associations conclus par A.P.G. ont été, compte tenu des moyens disponibles, peu nombreux. Les projets actuels débordent le cadre britannique et des pourparlers sont en cours en R.F.A. et en Belgique selon les méthodes dont nous avons esquissé le profil.

L'effort entrepris par A.P.G. est ambitieux, mais ce type d'expérience apparaît particulièrement intéressant dans la mesure où sa conception pose le problème de la véritable place de l'artiste dans la société. Médiateur de la culture de par son talent créateur, il est aussi un solitaire ou du moins trop souvent considéré comme tel. Son rôle c'est aussi de mettre son talent artistique au service des autres travailleurs et cela selon toutes les modalités possibles dont les contrats d'association réalisés par A.P.G. sont un exemple.

CHAPITRE 3

ELEMENTS D'INFORMATION SUR QUELQUES TYPES

DE STRUCTURES JURIDIQUES DES ENTREPRISES DE SPECTACLE

EN FRANCE ET EN ITALIE

REMARQUES PRELIMINAIRES

Il serait particulièrement intéressant que des études soient entreprises au niveau de la Communauté sur la diversité des entreprises de spectacle au sein desquelles les artistes exercent leur emploi, et les bases juridiques qui les règlementent dans les neuf Etats Membres. Il serait alors possible de mieux comprendre les situations issues des législations élaborées par les Gouvernements ou résultant de leurs insuffisances ou de leur ancienneté.

Les renseignements qui sont présentés dans ce chapitre se réfèrent principalement à la législation française, et à la législation italienne pour le théâtre lyrique.

LES STRUCTURES JURIDIQUES DES ENTREPRISES DE SPECTACLE EN FRANCE

Les entreprises de spectacle relèvent en France, du moins en principe, de deux régimes juridiques distincts et les salariés (personnels artistiques et techniques) de ces organismes sont couverts par la législation du travail et les contrats collectifs.

1/ LES ENTREPRISES DE SPECTACLE RELEVANT DE L'ORDONNANCE DE 1945

Les principes de la réglementation professionnelle des entreprises de spectacle ont été codifiés par l'Ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles. (J.O. des 14 et 28 octobre 1945). Cette Ordonnance reprend, en les complétant, les éléments essentiels de la loi n° 452 du 27 décembre 1943. L'Ordonnance de 1945 fut complétée par un décret d'application concernant les articles 4 et 5 de l'Ordonnance.

L'objet principal de l'Ordonnance du 13 octobre 1945 est "d'assainir les conditions d'exploitation des spectacles et de coordonner et compléter l'ensemble des dispositions en vigueur".

Le texte comprend trois séries de mesures faisant chacune l'objet d'un chapitre particulier :

• LE CHAPITRE I

a/ classe les entreprises de spectacle en six catégories :

- les théâtres nationaux (qui ne sont pas concernés par les dispositions de l'Ordonnance).
- les autres théâtres fixes.
- les tournées théâtrales et théâtres démontables exclusivement consacrées à des spectacles d'art dramatique, lyrique et chorégraphique.
- les concerts symphoniques ou autres orchestres divers et chorales.
- les théâtres de marionnettes, cabarets artistiques, music-hall et cirques.
- les spectacles forains, exhibitions de chant et de danses sur les lieux publics et tous spectacles de curiosités ou de variétés.

b/ Institue la possibilité, pour ces entreprises ainsi définies de recevoir des subventions des collectivités publiques (Etat, Département, Commune, Université).

• LE CHAPITRE II précise les dispositions relatives à la protection des entreprises de spectacle contre les abus en matière de baux ou de cessions d'immeubles :

- les actes de location d'immeubles à usage de spectacle, de sous-location ou de cessions doivent être approuvés par le département ministériel chargé de la Culture : de même est soumise à cette autorisation l'édification d'une salle de spectacle, sa désaffectation ou sa démolition.

• LE CHAPITRE III complété par le décret 45-2357, réglemente la profession de directeur d'entreprise de spectacle :

- Le directeur de l'entreprise de spectacle doit présenter un certain nombre de garanties artistiques et professionnelles telles que :

avoir été, au cours des dix années précédant la demande de licence, soit auteur ou compositeur et avoir fait jouer au moins 3 pièces ou deux ouvrages, soit metteur en scène et avoir créé au moins 3 mises en scène, soit acteur et avoir interprété au moins dix rôles dont cinq principaux.

- Le directeur de l'entreprise de spectacle doit être titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle, délivrée par arrêté du Secrétariat d'Etat à la Culture, après avis d'une commission représentant l'ensemble des professions du spectacle.

L'emploi de directeur d'entreprise de spectacle est incompatible avec celui d'agent artistique s'occupant du placement des artistes.

Il doit être responsable de la société qu'il dirige.

Toute entreprise de spectacle doit être dirigée et tout spectacle doit être dirigé par un entrepreneur titulaire de la licence.

Mais en ce qui concerne cette dernière règle, l'Ordonnance prévoit deux cas d'exception qui ne nécessitent pas la licence d'entrepreneur de spectacle :

- les spectacles occasionnels, ne comportant pas plus de deux représentations organisées dans un but de bienfaisance,
- les théâtres d'essai ne donnant pas plus de dix représentations et bénéficiant d'une dispense du Secrétariat d'Etat à la Culture.

A ces deux cas précisés par l'Ordonnance, il convient d'ajouter les cafés théâtres, dont on trouvera une analyse dans les pages suivantes.

D'autre part, aucun texte n'est venu compléter l'Ordonnance lors de la création des maisons de la Culture et des Centres dramatiques qui sont pour la plupart régis par la loi de juillet 1901, sous forme d'association.

Dans la pratique, outre ces dernières remarques, il faut également noter que la portée de la réglementation reste limitée du fait de la délivrance de licence temporaire prévue par le paragraphe G de l'article 5 et que d'autre part, un délai de 6 mois à 1 an s'écoule entre le moment où l'entrepreneur ouvre son entreprise et demande la licence et le moment où celle-ci lui est effectivement accordée.

Mais ce qui est plus grave, c'est qu'en fait "l'Ordonnance" réproouve ce qui peut être considéré comme des directions occultes et l'interposition de personnes. La licence est personnelle et incessible En fait, la multiplication au cours de ces dernières années du nombre de ceux qu'on appelle "les producteurs" (organisateur de galas, vendeurs de spectacles, intermédiaires de tous ordres) aboutit à une violation permanente des dispositions réglementaires. (1) Cette remarque, tout autant que le café théâtre concerne les entreprises de spectacles occasionnels.

(1) - L'Etat et le théâtre par Jack Lang.

2/ LES ENTREPRISES DE SPECTACLE CREEES SOUS LA FORME
D'ASSOCIATION REGIE PAR LA LOI DU 1er JUILLET 1901

C'est le régime juridique qui a été retenu lors de la création des Maisons de la Culture, et dont il est intéressant de rappeler le principe :

D'après l'article 1 de la loi du 1er juillet 1901 "l'association est la Convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leurs activités dans un but autre que de partager des bénéfices".

La permanence de l'activité est essentielle, mais la loi n'a pas fixé de durée à l'association et, le plus généralement, cette durée n'est pas précisée. L'activité doit être désintéressée au sens financier du terme et doit être exercée dans un but d'intérêt général. Si des profits sont réalisés, ceux-ci doivent être consacrés à la réalisation de l'objectif fixé par les statuts. L'association peut normalement employer du personnel salarié.

Il est important de noter que la loi de 1901 consacre en fait la liberté d'associations des personnes, sans autorisation ni déclaration préalable. Toutefois, pour bénéficier de la capacité juridique, les associations doivent être déclarées à la préfecture ou la sous-préfecture dont elles relèvent et faire l'objet d'une publication au Journal Officiel (art. 5 de la loi).

Les associations déclarées, régies par la loi de 1901, peuvent, si leur activité le justifie, obtenir des pouvoirs publics la "reconnaissance d'utilité publique" dont la conséquence est importante puisqu'elle permet à l'association qui en bénéficie, de recevoir des dons, des legs, des subventions de l'Etat ou des collectivités publiques. C'est par décret qu'est accordée cette reconnaissance d'intérêt public toujours liée, dans son principe, à un intérêt général incontestable.

Le cas des Maisons de la Culture

Le régime juridique d'une maison de la culture est celui d'une association de 1901, mais sa création ne peut intervenir qu'avec l'accord complet d'une Municipalité et du Secrétariat d'Etat à la Culture. "Ce principe de parité dans les décisions importantes apparaît à chaque instant et il a été posé manifestement pour essayer d'éviter à la fois le dirigisme étatique et le localisme à courte vue". (1)

"A la suite de l'accord entre l'Etat et la Municipalité relatif à la création de la Maison de la Culture, une association est créée avant même la réalisation immobilière" financée pour moitié par l'Etat et la Municipalité concernée.

L'association ne fait pas l'objet d'un décret de reconnaissance d'utilité publique. La gestion de la Maison de la Culture est effectuée selon les modalités prévues pour toute association de 1901, c'est à dire que les organes essentiels sont : l'assemblée générale, le conseil d'administration, le bureau et le directeur.

(1) - L'expérience des Maisons de la Culture - Notes et études documentaires N° 4052 - 8 janvier 1974.

"Le Conseil d'Administration qui est l'organe de décision" vérifie la bonne marche de la Maison de la Culture, nomme le directeur après agrément du Ministère de tutelle et du Maire. Le directeur est salarié de l'association et seul responsable de l'animation de la Maison de la Culture.

Les recettes de la Maison de la Culture proviennent de recettes propres (cotisations, recettes de spectacles) et principalement des subventions de l'Etat et de la Commune et, éventuellement du département ou d'établissements publics.

C'est également en tant qu'association régie par la loi de 1901 que sont constituées des formations orchestrales telles que la Société des concerts Lamoureux, la Société des concerts Colonne, etc

3/ LES ENTREPRISES DE SPECTACLES OCCASIONNELS

On estime à environ 250.000, le nombre de bals organisés au cours d'une année sur le territoire français. Les orchestres qui accompagnent ces manifestations occupent un effectif moyen de musiciens qui peut être compris entre 3 et 6. A cela, il convient d'ajouter environ 50.000 galas, donnant lieu à des spectacles de variétés au cours desquels se produisent des artistes (chanteurs, musiciens, etc) dont le nombre varie selon l'importance et le budget de l'organisation, mais qu'il est difficile d'apprécier faute d'informations significatives.

On a vu plus haut que l'Ordonnance de 1945 prévoyait une dérogation relative à l'exigence de licence pour ce type de spectacle et, dans la pratique, les entrepreneurs de spectacles occasionnels échappent à tout contrôle tant en ce qui concerne les modalités d'organisation que les garanties sociales des artistes recrutés.

Toutefois, il convient de noter que deux tentatives d'aménagement réglementaire ont été faites par l'administration française en vue principalement d'assurer, au moins en partie, la garantie des droits sociaux des artistes recrutés pour un spectacle occasionnel. En 1964, deux arrêtés en date des 14 juillet et 4 décembre, émanant du Ministre du Travail, ont précisé les modalités que devaient respecter les entrepreneurs de spectacles occasionnels au regard des droits à la Sécurité Sociale, des artistes et musiciens employés dans le cadre de ces manifestations.

Il semble bien que le souci de l'autorité compétente, dépassait en fait l'objectif purement social et cherchait à s'assurer, par ces textes, un certain "contrôle" de l'emploi du personnel artistique. Toutefois, leur objet essentiel est d'instituer un système spécifique de versement des cotisations de sécurité sociale dûes au titre de l'emploi des artistes et musiciens participant à des spectacles occasionnels, le versement des cotisations étant fait à l'aide de vignettes, émises par la Caisse Nationale de sécurité sociale et vendues aux entrepreneurs de spectacles occasionnels.

La couverture des risques ne concerne que les prestations sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales, mais la vignette n'ouvre aucun droit aux congés payés ni aux retraites.

Mais ce système apparemment ingénieux, ne peut éviter les fraudes, et celles-ci sont nombreuses au détriment des droits des artistes employés par les entrepreneurs de spectacles occasionnels. Trop souvent en effet, ceux-ci ne se munissent de la vignette obligatoire que pour une partie seulement des artistes recrutés et procèdent, par exemple, à l'achat de deux vignettes seulement alors que l'orchestre engagé comprend six musiciens.

Il convient d'ajouter également qu'à l'entrepreneur de spectacles occasionnels, se substituent de plus en plus fréquemment des "organiseurs clandestins" sorte d'officine de service, qui avec force publicité, se présentent comme des intermédiaires efficaces, spécialisés dans l'organisation des bals, galas, kermesses, spectacles de bienfaisance, etc Ils proposent leurs services aux municipalités, aux comités d'entreprises, aux associations de bienfaisance et les assurent que leurs services leur épargneront tous tracasseries administratives et matériels puisqu'ils se chargent des locations de salles, de l'engagement des artistes et techniciens et de toutes les démarches administratives nécessaires à l'organisation d'un spectacle ou d'une kermesse.

Le devis proposé est souvent inférieur de 20 à 30 % à celui d'un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence, les salaires versés aux personnels étant le plus souvent inférieurs aux tarifs syndicaux et les cotisations sociales n'étant versées que pour une partie seulement du personnel. Pour l'organisateur clandestin, le bénéfice est intéressant, puisque les frais d'imposition et les droits d'auteur sont à la charge de l'association responsable du spectacle.

Dans le but de mettre fin à ces abus manifestes, le Secrétariat d'Etat à la Culture a élaboré un projet de loi modifiant l'Ordonnance du 13 octobre 1945. D'après ce texte, serait considérée comme spectacle toute représentation organisée impliquant la présence physique simultanée d'artistes et de spectateurs en un lieu public. D'autre part, et ce point est particulièrement important, aucun spectacle donné à titre onéreux ou gratuit ne pourrait être présenté que sous la responsabilité d'un entrepreneur de spectacles titulaire d'une autorisation d'exercice de sa profession. Pour l'instant, ce projet de loi est "en attente", le Conseil d'Etat ayant repoussé le premier texte proposé.

En l'état actuel des choses, il semble en effet que la difficulté réside dans le fait qu'il est difficile à l'administration de concilier l'intérêt des associations de bienfaisance quelles qu'elles soient et l'intérêt des artistes, tant du point de vue de leur emploi que de celui de leurs droits les plus stricts en matière de législation sociale. Mais il faut ajouter que la responsabilité des collectivités locales est également en cause dans la mesure où celles-ci tolèrent le plus grand laxisme en matière d'organisation de spectacles occasionnels.

LE CAFE THEATRE

Ce type d'entreprise existe actuellement dans la plupart des pays de la Communauté Européenne, mais il semble bien que ce soit en France que cette activité théâtrale ait vu le jour. Dans ce pays, et c'est vraisemblablement le cas dans les autres Etats Membres, le café théâtre bénéficie de dérogations administratives dont l'incidence sur l'emploi du personnel artistique est particulièrement significative.

Héritier du café-concert du XIXème siècle, le café théâtre est né en fait d'une absence : celle des moyens pour un jeune auteur de faire interpréter son oeuvre, pour les comédiens d'exprimer leur art et de travailler.

Cette recherche s'est manifestée aux Etats-Unis en 1955 dans un petit café de Greenwich Village, le café "Cino" où de jeunes artistes New-Yorkais ont monté une adaptation de "l'étranger" d'Albert Camus . C'était la première manifestation du secteur " of of Broadway".

Il est vraisemblable qu'à la même époque des tentatives du même genre ont été faites en Europe, mais c'est en France en 1966 que le vocable "café théâtre" apparaît et s'officialise dans un arrêté du Ministère des Affaires Culturelles en date du 18 avril, dispensant M. Da Costa, de la licence d'entrepreneur de spectacle pour l'organisation à titre d'essai, de représentations d'art dramatique.

D'autres expériences suivirent cet exemple et, en quelques années, à Paris essentiellement, le nombre de cafés théâtres progressa rapidement. Actuellement, on estime à une quinzaine le nombre de ceux qui ont réussi à se maintenir mais ce chiffre doit être considéré comme approximatif.

Il s'agit d'une entreprise originale dont il convient de ne pas sous estimer la portée et dont "l'esprit est caractéristique à la fois d'un lieu, d'un répertoire, d'un style, des méthodes, des moyens, des buts, des ambitions et surtout de la foi qui anime les auteurs, les metteurs en scène, les acteurs et ce qui conditionne tout, de la personnalité du propriétaire de la salle et de son comportement qui varie à l'extrême entre le mercantilisme le plus total et le désintéressement le plus généreux"

Cette appréciation enthousiaste appelle quelques remarques et précisions sur les problèmes posés par l'organisation actuelle du café théâtre et sur son apport dans la créativité artistique, et en particulier du point de vue de la réglementation.

Créé avec l'aide d'une dispense, le café théâtre se maintient avec la tolérance de l'administration des Affaires Culturelles et du Ministère du Travail. Les réglementations qui sont particulièrement contrôlées, sont celles qui relèvent de la Sécurité des lieux publics.

L'Ordonnance du 13 octobre 1945 a précisé les obligations des entrepreneurs de spectacle au regard de la réglementation et institue une licence d'exercice de la profession. La tolérance du Secrétariat d'Etat à la Culture, dispense donc les directeurs de café théâtre de cette formalité, ainsi que des garanties professionnelles et artistiques requises par le texte législatif. Par contre, l'arrêté de 1966 ne faisait pas état de dispense particulière en ce qui concerne la législation sociale dont relèvent les artistes du spectacle et qui sont de la compétence du Ministère du Travail. En fait, du point de vue de l'emploi des artistes, aucun contrôle n'est exercé. L'extrait ci-dessous d'un "contrat" d'engagement établi par un directeur de café théâtre éclaire de manière particulièrement significative la "marginalité" de ce type d'entreprise :

"Les comédiens, le metteur en scène et l'auteur déclarent savoir que M. X (le directeur de la salle) ne possède pas de licence d'entrepreneur de spectacle et que par tolérance du Ministère des Affaires Culturelles vis à vis du café théâtre, M. X n'est pas soumis à l'Ordonnance du 13 octobre 1945 sur le statut des entrepreneurs, ni à la loi du 26 décembre 1969 sur le régime des artistes, ni à la loi n° 61-1410 du 22 décembre 1969 sur la protection sociale des artistes".

Cet extrait d'engagement met à lui seul en évidence la gravité du problème posé. Faut-il, et nous reviendrons sur ce point essentiel, sous prétexte de liberté de création, d'expression artistique, de difficultés d'emploi des artistes, tolérer de telles atteintes aux droits primordiaux des artistes ?

Dans les premières années du café théâtre, il était admis que les comédiens, après le spectacle fassent la quête auprès des spectateurs et se partagent cette recette. Actuellement le système tend de plus en plus à disparaître. Dans certains cas, le directeur de la salle effectue un partage des bénéfices avec le personnel artistique engagé. Mais il faut noter également que le plus souvent les frais de publicité du spectacle sont à la charge des artistes eux-mêmes.

Les motifs avancés pour justifier cette situation et ces pratiques sont évidemment d'ordre économique. Pour bien les comprendre il convient de rappeler les conditions dans lesquelles s'exprime l'activité théâtrale dans ce contexte :

Le cadre est le plus souvent modeste (il peut s'agir d'un ancien café, de caves ou d'entrepôts désaffectés). La petitesse des lieux limite les possibilités de mise en scène qui doit donc être très dépouillée et l'auteur a dû prévoir quant à lui, un nombre très limité d'acteurs pour interpréter son oeuvre. Enfin, l'exiguité des lieux limite d'autant le nombre de spectateurs et donc la recette éventuelle.

Mais ce constat de situation, pour pessimiste qu'il soit en l'état actuel des choses, ne doit pas faire oublier ni sous estimer l'apport culturel de cette formule originale du café théâtre, et son potentiel de créativité. En fait, le café théâtre est né d'un besoin d'expression, comme un réflexe de défense devant le chômage pour les artistes et les difficultés de faire jouer leurs oeuvres pour les auteurs. La crise du spectacle vivant, particulièrement sensible en Europe, engendre des solutions qui pour survivre se marginalisent et font remonter le cours de l'histoire, pour retrouver le temps où le comédien était condamné au nomadisme et à la quête sur les places publiques. Pour pouvoir exercer sa profession d'artiste interprète, le comédien se voit contraint d'accepter des conditions de travail que Molière bien avant lui a vécues.

C - STRUCTURE JURIDIQUE DES ENTREPRISES DE SPECTACLES MUSICAUX
EN ITALIE

Une législation spécifique concernant ces entreprises a été promulguée par le Gouvernement italien en 1967 et 1971, se substituant à celle de 1936.

Deux textes législatifs réglementent désormais les organismes musicaux :

- . la loi du 14 août 1967 n° 80, et le décret du Président de la République du 15 mars 1971 n° 686.

Le but de la loi du 14 août 1967 est défini dans son article 1 qui précise que "l'Etat considère les activités lyriques et musicales d'un grand intérêt général, susceptible de favoriser la formation musicale, culturelle et sociale de la collectivité nationale" et c'est pourquoi "il est apparu nécessaire d'assurer la défense et le développement de telles activités par des orientations réglementaires".

Les entreprises de spectacle concernées par la loi sont : les théâtres lyriques, les orchestres, les chorales et les Corps de ballets pour lesquels trois types de mesures sont prévues qui sont d'ordre financier, administratif et social dans la mesure où sont définies les règles de recrutement du personnel artistique et technique entrant dans le champ d'application du texte législatif.

Les mesures financières

Un financement spécifique est institué et inscrit au budget du Ministère du Tourisme et du Spectacle. Ce budget est alimenté principalement par :

- . une part des redevances versées à la Radiodiffusion italienne
- . une part des revenus propres à cet organisme
- . une part des droits perçus par le Trésor Public sur les spectacles.

Les mesures administratives

Une Commission Centrale pour la musique, dont les attributions sont définies dans l'article 3, est créée dans le but de procéder à l'examen des problèmes concernant les activités musicales ainsi que les décisions d'octroi de subventions.

Cette institution est placée sous la tutelle du Ministère du Tourisme et du Spectacle.

Les entreprises de spectacle définies par la loi, ont un statut juridique d'entreprises publiques et bénéficient de l'autonomie financière. Le texte de loi en donne la liste nominative :

- . le théâtre municipal de Bologne,
- . le théâtre municipal de Florence,
- . le théâtre municipal de l'Opéra de Gènes,
- . le théâtre de la Scala de Milan,
- . le théâtre St Charles de Naples,
- . le théâtre Massimo de Palerme,
- . l'opéra de Rome,
- . le théâtre royal de Turin,
- . le théâtre municipal Verdi de Trieste
- . le théâtre la Fenice de Venise,
- . le théâtre l'Arena de Verone

D'autre part, sont reconnus comme organismes de concerts assimilés :

- . l'académie nationale Sainte Cécile de Rome,
- . l'orchestre de Caphari qui prend la dénomination de "Institution des concerts et du théâtre lyrique Giovanni Palestrina".

Enfin, le texte législatif fait une mention particulière du théâtre lyrique de Rome et de la Scala de Milan en leur accordant une mention d'organisme "d'intérêt national".

Les mesures sociales

Le législateur italien a jugé utile d'inclure dans ce texte des mesures spécifiques concernant les modalités de recrutement du personnel employé par les organismes lyriques et assimilés :

Ainsi d'après la loi, les embauches doivent être effectuées par l'intermédiaire du Bureau Spécialisé dans le placement des travailleurs du spectacle chargé par ailleurs de délivrer les "nulla osta", c'est à dire les autorisations administratives permettant l'engagement des travailleurs.

La loi maintient le principe de l'autorisation de dépôt de l'offre d'emploi nominative prévue par la loi du 29 avril 1949 et du décret du 24 septembre 1963 relative au placement et à l'embauche des travailleurs du spectacle.

Mais cette obligation de passer par les services du Bureau Spécialisé, ne concernait, pour le législateur, que les artistes et techniciens apparemment les "moins qualifiés". En effet, l'article 48 de la loi précise que "le recrutement des chanteurs principaux et secondaires, des concertistes solistes, des chorégraphes et des danseurs solistes pourra être effectué directement par les organisateurs des manifestations artistiques sous la seule réserve que ceux-ci communiquent dans les 10 jours qui suivent les recrutements, la liste des artistes engagés au Bureau Spécialisé.

Il est évident que ses limites diminuaient considérablement le rôle du Bureau Spécialisé de même que la signification des sanctions prévues à l'article 49 à l'égard des organisateurs de spectacle qui ne respecteraient pas les principes édictés en matière d'embauche : "le versement des contributions et des subventions de l'Etat est subordonné à l'observance des normes en matière de placement". Toutefois, en 1971, par le décret n° 686 du 15 mars, le législateur italien reprend, en les précisant, les mesures en matière de recrutement du personnel des entreprises couvertes par la loi de 1967 et décide que l'ensemble du personnel nécessaire aux organisateurs de spectacle doit être recruté par l'intermédiaire du Bureau Spécialisé y compris les artistes principaux.

Dans le cas d'offre d'emploi nominative, celle-ci doit également être déposée auprès du Bureau Spécialisé. Il en est de même s'il s'agit d'un groupe d'artistes.

De leur côté, les artistes doivent être inscrits sur les listes du service public ainsi que les troupes régulièrement constituées, les demandeurs d'emploi devant joindre à leur demande d'inscription, une photo.

Aux termes du décret, l'offre d'emploi, tant numérique que nominative doit spécifier la nature de la manifestation, le lieu de sa réalisation, la date de début et de fin du spectacle ainsi que la date de cessation du contrat de travail. Enfin, toutes modifications dans le programme du spectacle sont signalées au Bureau Spécialisé.

°°

A ces informations spécifiques concernant le théâtre lyrique, il convient d'ajouter que la règle générale pour l'ensemble des entrepreneurs de spectacle est d'être inscrit sur le registre du commerce. Ils doivent également, lors du recrutement du personnel artistique, obtenir des services spéciaux de placement le formulaire "nulla di osta di agibilita" qui constitue l'autorisation du service public leur permettant d'exercer leur activité.

L'entrepreneur du spectacle ne peut exercer les fonctions d'agent artistique. D'autre part, en matière de spectacles occasionnels, aucune dérogation n'a été prévue à l'égard de leurs organisateurs qui doivent assurer les garanties de l'assurance sociale au personnel artistique qu'ils recrutent.

LES SOCIETES COOPERATIVES

Les sociétés coopératives ont pour trait caractéristique de se composer d'associés dont le nombre et les apports sont variables. Leur structure juridique et leur mode d'organisation et de gestion sont généralement assez proches dans les Etats Membres de la CEE.

En France, cette forme d'organisation juridique est utilisée dans le domaine du spectacle mais se rencontre toutefois beaucoup moins que l'association régie par la loi de 1901. Certains Centres dramatiques, quelques compagnies théâtrales, des corps de ballets, des groupes de chanteurs, sont constitués sous cette forme.

En Italie, ce mode d'organisation est par contre très fréquent dans les activités culturelles et il serait intéressant de procéder à une étude approfondie de leur rôle. Les coopératives constituent, dans certains groupes professionnels artistiques un quasi monopole dans le domaine du travail. Comme pour les autres entreprises de spectacle, les coopératives d'artistes doivent être inscrites sur le registre du commerce et doivent également dans le domaine du placement, solliciter le formulaire " nulla osta di agibilita" des services spéciaux du placement.

CHAPITRE 4

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

DES TRAVAILLEURS CULTURELS DU SPECTACLE

ET DE L'INTERPRETATION MUSICALE

1ère PARTIE

A - NOTION D'EMPLOI OCCUPE

Pour un artiste du spectacle, la notion d'emploi occupé se définit par référence :

- . au type d'entreprise qui l'a engagé,
- . au nombre d'employeurs, au cours d'une période donnée,
- . à la durée des engagements.

La structure des entreprises de spectacle a une incidence directe sur l'emploi des artistes dans la mesure où les systèmes de recrutement, les contrats d'engagement, leur durée, peuvent varier considérablement selon qu'il s'agit :

- . d'entreprises de spectacles gérées par l'Etat ou les Collectivités locales,
- . d'entreprises bénéficiant de subventions des pouvoirs publics,
- . d'entreprises privées,
- . de sociétés de production cinématographiques ou de sociétés de productions télévisées, nationales ou privées,
- . d'entreprises de spectacles occasionnels.

Quant à la durée de l'emploi offert, celle-ci varie selon qu'il s'agit :

- . d'un cachet correspondant à un seul spectacle,
- . d'un engagement pour une série de représentations,
- . d'un contrat de quelques jours ou quelques semaines dans le cas de la production d'un téléfilm,
- . d'un contrat d'une durée de 2, 4 ou 8 semaines dans le cas de la production d'un film selon qu'il s'agit d'acteurs principaux ou secondaires,
- . d'un contrat de 3 ou 4 mois dans le cadre d'une tournée théâtrale,
- . d'engagement à la saison ou à l'année,
- . de contrat permanent dans le cas de théâtres nationaux, de formation orchestrale nationale

Ces exemples mettent en évidence la diversité des emplois quant à leur durée et justifient d'une certaine manière, l'appellation couramment utilisée dans le monde du spectacle "d'intermittents" pour définir les artistes du spectacle et de la musique.

La situation d'intermittence qui caractérise l'emploi dans le domaine du spectacle et de la musique n'est pas négative en soi. L'expression artistique nécessite un long temps de préparation et cela quelle que soit la spécialité de l'artiste : le récital, pour un chanteur, un musicien interprète, la connaissance du répertoire pour un acteur, ne se prépare pas au cours des seules périodes de répétition qui précèdent de quelques jours ou quelques semaines le spectacle.

Pour l'acteur, qui pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois, a incarné le personnage principal d'une pièce ou d'un film, il peut être aussi nécessaire qu'une période de transition interviene dans son temps de travail.

Si pour Diderot, le jeu de l'acteur exige "..... beaucoup de jugement de la pénétration et nulle sensibilité" (1) cette perception du rôle de l'acteur est contestable dans la mesure où "incarner" un personnage c'est, au sens étymologique du terme, substituer sa propre personnalité à celle du personnage, assumer ses problèmes, ses joies ou ses angoisses. "Dans cette oscillation répétée entre le personnage et lui, cette exhortation mutuelle, cette émulation où chacun veut dépasser l'autre, cette course de vitesse et de hauteur dans le sentiment, l'acteur, dépossédé de lui-même, devient un instrument spirituel, un extralucide, un somnambule gagné par ses extorsions. Il a en lui un sens aigu, une intuition, un sens nouveau qui lui fait rejoindre ce domaine impénétrable du créateur!" (2).

(1) - Diderot Paradoxe sur le Comédien.

(2) - Louis Jouvet - Le Comédien désincarné.

Le professeur d'Université argue de la nécessité des vacances scolaires pour avoir le temps nécessaire à la recherche et à la préparation de son enseignement. Du moins pendant cette période, est-il normalement rémunéré ! Tel n'est pas le cas de la très grande majorité des artistes du spectacle et de la musique, l'exception concernant ceux qui bénéficient d'un statut de salarié permanent.

"Chez les comédiennes, le mot repos peut avoir plusieurs sens. On se repose après une longue tournée. On se repose après un film difficile. Le repos c'est sacré. Le repos cesse d'être sacré lorsqu'il s'éternise. Il ne s'appelle plus repos, il s'appelle chômage.

Etre au chômage, pour une comédienne, ça consiste à n'avoir même plus à refuser un rôle. Ça consiste à ne plus avoir à lire de scénarios ou de pièces, étant donné qu'on ne vous propose rien. En bref, c'est avoir un téléphone qui ne sonne pas.

Comme nous aimons les images, nous appelons pudiquement ces périodes "creux de la vague" Il y a parfois des vagues qui sont des lames de fond "(1)

(1) - Simone Signoret - La nostalgie n'est plus ce qu'elle était
Paris 1976.

B - NOTION DE SOUS EMPLOI ET DE CHOMAGE

Les artistes, et ils sont nombreux, qui n'obtiennent au cours d'une année que des engagements de courte ou très courte durée, sont en sous emploi caractérisé qui n'a plus rien à voir avec l'aspect positif de l'intermittence considérée comme nécessaire à la préparation du travail "Par un jeu de mots où l'ironie fait place à une triste et navrante réalité pour la plus grande partie d'entre eux, les intermittents du spectacle sont "des chômeurs qui travaillent quand on leur permet" (1). Cette remarque concerne plus particulièrement les artistes français, mais il n'est certainement pas abusif de la considérer comme valable pour l'ensemble des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale des différents pays de la Communauté Européenne.

Cette situation de sous emploi est d'autant plus grave qu'elle lèse l'artiste non seulement dans ses moyens de vivre mais qu'elle compromet toute sa carrière professionnelle : "l'artiste, plus particulièrement, se doit de paraître en public, c'est à ce prix que son nom se maintient"à l'affiche", il le sait et sa vocation en fait un des plus ardent travailleur". (1)

(1) Projet portant sur l'harmonisation des dispositions sociales régissant les Intermittents du spectacle et leurs employeurs - Rapport établi par la Commission sociale du Groupement des Institutions Sociales du Spectacle - Paris 1977 -.

Cet aspect spécifique des conditions de travail des artistes a une incidence directe sur les estimations possibles quant au volume du chômage qui frappe de manière quasi permanente cette catégorie de travailleurs. Les données statistiques publiées par les services publics de l'emploi ne fournissent qu'une information très fragmentaire et ceci pour plusieurs raisons :

- . compte tenu du rôle quasi marginal, dans la plupart des pays de la C.E.E. des services publics pour favoriser le placement des artistes, ceux-ci ne s'inscrivent comme demandeurs d'emploi que pour garantir leurs droits sociaux et percevoir les allocations de chômage quand il y ont droit
- . si l'on se réfère à la réglementation française, on constate que l'ouverture des droits aux allocations de chômage ne peut être effective que si l'artiste est en mesure de justifier 1000 heures de travail pendant les 12 mois qui précèdent la cessation d'activité ou 2000 heures pendant les 24 mois ou 3000 heures pendant les 36 mois précédant l'entrée en chômage. Or, le sous emploi qui frappe le plus grand nombre, quelle que soit la spécialité, et tout particulièrement les artistes de variétés, aboutit à rendre très difficile cette justification des 1000 heures d'activité en douze mois. De ce fait, la sous estimation du chômage à partir des évaluations de demandeurs d'emploi est certainement importante.
- . on peut également penser que le sous emploi quasi-permanent conduit un certain nombre d'artistes à exercer une occupation complémentaire différente de leur profession et de ce fait ils ne s'inscrivent pas dans les bureaux de placement.

Travailleurs intermittents, les artistes dans leur grande majorité sont, dans les Etats Membres de la Communauté Européenne, non seulement en constante difficulté d'emploi, mais leur droit au travail se caractérise également par l'inégalité des chances devant l'emploi.

C - NOTION DE "DEFAVORISES"

Il serait évidemment naïf de penser que seuls les travailleurs du spectacle sont concernés par cette forme d'injustice sociale qu'est l'inégalité des chances devant l'emploi.

Les études de populations considérées comme susceptibles de rencontrer le plus fréquemment des difficultés d'insertion dans la vie professionnelle sont généralement orientées vers l'analyse de cas spécifiques qui concernent : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les immigrés et les handicapés physiques. Classée comme population "en difficulté d'emploi" leur cas est étudié à partir de critères tels que l'absence de formation ou d'expérience professionnelle, les handicaps liés à l'origine raciale, à l'âge, aux déficiences physiques Il s'agit en l'occurrence d'un classement établi par référence à des constats de situation ou de carences, considérées comme cause essentielle des problèmes rencontrés par ces différentes catégories de population.

Mais en fait, ce type de raisonnement aboutit à proposer des solutions ponctuelles et nécessairement fragmentaires quant à leur efficacité.

La notion de "défavorisé" doit être étudiée par référence aux mécanismes du marché du travail qui apparaît comme le "lieu central des processus d'exclusion". Les recherches en ce domaine ne manquent pas (1) et l'on peut citer à titre de référence les travaux des économistes américains DOERINGER et PIORE (2) qui déterminent, au niveau de l'entreprise, la dualité du marché du travail dont on peut très brièvement résumer le mécanisme caractérisé par :

- 1/ un marché interne : les contraintes du système de production (exigences de productivité, recherche constante du progrès technologique) ont une incidence directe sur les structures d'emploi, les qualifications des travailleurs, leur potentiel de travail, leur stabilité au sein de l'entreprise par le jeu des promotions internes, primes d'ancienneté, etc

Le travailleur intégré dans le circuit interne bénéficie d'une garantie d'emploi, de promotion, voire de carrière professionnelle.

(1) - Différentes études sont actuellement en cours, sur ce thème à l'O.C.D.E.

(2) - M.J. PIORE : "On the technological foundations of economic dualism" - 1973

P.B. DOERINGER et M.J. PIORE : unemployment and the "dual labor market" - 1975.

2/ un marché externe ou secondaire auquel appartiennent tous ceux qui n'ont pas ou très peu, la possibilité de s'intégrer à l'entreprise : travailleurs non qualifiés (manoeuvres, O.S.) occupant des emplois caractérisés par leur instabilité dans la mesure où le travailleur est "interchangeable" au niveau du poste de travail, de la chaîne de montage, de l'atelier, de l'entreprise et du secteur d'activité.

Pour spécifique que soit l'activité économique dans laquelle s'insère le travailleur culturel, l'analyse des problèmes d'emploi entreprise pour chacune des catégories concernées (artiste-interprète, chanteur, danseur, artiste de variété) fait apparaître quel que soit le pays de la Communauté, des similitudes de situation, de difficultés d'insertion dans l'activité artistique qui mettent en évidence les processus d'exclusion déclenchés par les mécanismes propres au marché du travail des professions artistiques.

L'inadaptation des services publics de l'emploi en matière de placement des artistes, la recherche de la rentabilité engendrée par le processus du Show Business, le comportement des employeurs potentiels des artistes : directeurs de salles de spectacles ou de concerts, producteurs, réalisateurs, metteurs en scène, organisateurs de spectacles occasionnels, tout concourt à favoriser une minorité de vedettes et défavoriser la majorité des artistes.

Est favorisé. l'artiste qui bénéficie des moyens financiers personnels ou familiaux, de relations, de l'appui d'un agent artistique ou d'un producteur. Les chances, s'il a naturellement du talent (sauf de rares exceptions) de parvenir à la notoriété sont alors certaines. La notoriété acquise, les possibilités d'emploi se précisent, voire se multiplient. Le succès engendre le succès et c'est particulièrement vrai dans la production cinématographique.

A talent égal, celui qui, sans aide, sans relation d'aucune sorte, tente d'entrer dans la profession artistique, doit affronter des difficultés quotidiennes pour obtenir des engagements correspondant à sa spécialité. Il n'exerce le plus souvent sa profession que de manière sporadique et doit pour vivre exercer une activité complémentaire qui compromet le développement de ses compétences et ses chances d'engagement. Toute chose égale par ailleurs, imagine t-on qu'un technicien, un ingénieur, puisse poursuivre une carrière professionnelle dans une usine, un laboratoire de recherches, progresser dans ses connaissances et accomplir valablement le travail pour lequel il a été recruté, en travaillant tout au plus trois mois par an, complétant ses revenus par des activités secondaires ?.....

Il est également un aspect particulier de l'inégalité des chances dans les emplois artistiques qui concerne les actrices :

A la lecture des pièces de théâtre des grands auteurs tels que Molière, Corneille ou Shakespeare, et plus près de nous Brecht ou Pirandello on constate que le nombre de rôles féminins, prévu dans les pièces de théâtre, est toujours très inférieur à celui des rôles masculins.

Il ne faut pas oublier d'ailleurs, que pendant très longtemps, les rôles féminins ont été interprétés par des hommes : on verra plus loin, à propos du théâtre aux Pays-Bas, que c'est un acteur néerlandais (Jan Baptist Fornenbergt) qui le premier, dans la deuxième partie du XVIIème siècle fit jouer, dans sa troupe, des actrices.

En France, on peut citer l'exemple de la Comédie Française où le nombre de sociétaires hommes n'est pas limité alors que d'après le décret de 1946, celui des femmes ne peut être supérieur au tiers de l'effectif

En Belgique, dans son rapport sur la situation des acteurs belges, Aagje Pabbuwe note que le chômage frappe davantage les actrices que les acteurs, du fait même du nombre des emplois susceptibles de leur être offert.

Dans la production cinématographique ou télévisée, on constate à de rares exceptions près, le même phénomène : les emplois les plus nombreux, prévus par les scénaristes, concernent les acteurs hommes.

Il s'agit avant tout d'un problème d'auteurs mais aussi de choix du répertoire pour les organisateurs du spectacle dont la conséquence est importante pour les actrices qui doivent affronter une situation d'emploi plus difficile encore que celle de leurs collègues masculins et cela dans tous les pays d'Europe de l'Ouest.

°°

Il est par trop simpliste de considérer comme inéluctable l'inégalité des chances dans les professions artistiques en arguant de la spécificité des habitudes du monde du spectacle et surtout de mettre en cause l'individualisme des artistes eux-mêmes. A ce type d'assertions, s'opposent les exemples cités dans ce rapport. Pour limités qu'ils soient, ils mettent du moins en évidence la prise de conscience des artistes eux-mêmes devant l'incohérence et l'injustice de leur situation actuelle.

Il faut néanmoins souligner que le souci de mieux connaître la condition sociale des artistes est à l'ordre du jour. Les administrations nationales se préoccupent des problèmes posés, entreprennent des études, préparent des textes législatifs ou réglementaires Les organismes internationaux se préoccupent également de la situation faite aux artistes (1). Des associations, dans les différents pays sont fondées dans le but de rendre service aux artistes. Mais les solutions restent toujours fragmentaires. Quant aux organismes chargés de défendre les intérêts des différentes activités du spectacle (cinéma, théâtre en particulier), ils ont pour but essentiel la défense de la production mais ils ne se préoccupent du personnel artistique que dans la mesure où des réglementations spécifiques sont à préserver.

Du point de vue communautaire, les inégalités, l'absence de débouchés, le chômage inéluctable, ont pour conséquence d'engendrer des comportements défensifs, voire corporatistes qui vont à l'encontre même des intérêts des travailleurs culturels et compromettent les possibilités d'échanges internationaux et plus particulièrement ceux qui peuvent valablement s'établir dans le cadre de la libre circulation, à l'intérieur de la C.E.E.

(1) - Citons par exemple l'enquête conjointe du B.I.T. et de l'U.N.E.S.C.O. sur la situation des artistes.

D - ELEMENTS D'INFORMATION SUR LA SITUATION JURIDIQUE DES ARTISTES
DU SPECTACLE ET LEURS PRINCIPAUX DROITS SOCIAUX

Bien que cet aspect spécifique de l'information concernant la situation juridique et les droits sociaux des artistes soit étroitement lié aux conditions d'emploi, il n'est pas possible compte tenu de l'ampleur des problèmes posés, de la diversité des situations selon les Etats Membres et selon les catégories d'artistes, de procéder à leur analyse dans le cadre de cette étude. Il ne s'agit donc que d'un bref rappel des données, élaboré en fonction des renseignements disponibles.

La situation de l'artiste du point de vue de son activité professionnelle est celle soit d'un salarié, soit d'un indépendant. Dans la plupart des pays, la part relative entre ces deux groupes est difficile à déterminer.

En République Fédérale d'Allemagne, la part des salariés était de l'ordre de 73 % en 1970.

En Italie, les données statistiques manquent, mais il est vraisemblable que la part des salariés est très faible. Il en est de même au Royaume-Uni où il semble cependant qu'actuellement la part des salariés tend à s'accroître par rapport à celles des indépendants.

En France, depuis 1969, la situation juridique des artistes du spectacle et des musiciens a été définie par une loi spécifique (n° 69-1186 du 26 décembre) par laquelle : "tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de louage de service dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité, objet de ce contrat, dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce

Le contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre

Le texte de loi précise également que les artistes du spectacle sont affiliés obligatoirement aux assurances sociales quelle que soit leur nationalité.

Sur ce dernier point, dans tous les pays de la Communauté Européenne, le droit aux assurances sociales est garanti aux artistes mais les modalités et le contenu de ce droit différent selon les Etats. En ce qui concerne les allocations de chômage, des régimes spécifiques sont prévus dans la plupart des Etats, sauf en Italie où aucune mesure particulière n'est prévue en ce domaine en faveur des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale.

Pour apprécier, et éventuellement comparer les droits sociaux des artistes, il serait également indispensable de procéder à une analyse des conventions collectives qui, dans chaque Etat Membre garantissent les droits des artistes. Il s'agit là d'un aspect fondamental en matière d'emploi et dont l'incidence est importante dans le cadre de la mise en oeuvre de la libre circulation des travailleurs.

ELEMENTS D'INFORMATION SUR LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE, FRANCE ET ROYAUME-UNI

Ces informations doivent être utilisées avec prudence du fait même de leur hétérogénéité, de leur ancienneté dans certains cas et également de leur manque d'exhaustivité. Ces renseignements statistiques permettent du moins, même si c'est de manière relative, de se rendre compte de la structure des effectifs de travailleurs culturels inclus dans le champ de l'étude.

Dans toute la mesure du possible, et plus particulièrement en ce qui concerne la France, des remarques méthodologiques permettront de mieux situer la portée de l'information fournie.

Cette approche met aussi en évidence l'intérêt pour les Etats Membres de mettre au point les outils statistiques susceptibles d'améliorer la connaissance des effectifs et des structures d'emploi du personnel artistique. Ce sont ces données qui sont indispensables à la mise en oeuvre de politiques cohérentes en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'animation et de production des activités culturelles.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Les principales informations quantitatives présentées dans ce chapitre sont tirées du rapport sur les artistes (1) élaboré à la suite de l'enquête effectuée à la demande du Bundestag par un bureau d'études de Hambourg.

Il s'agit d'une enquête au sondage portant sur un échantillon représentatif de 3000 artistes, tiré des questionnaires des recensements de population des années 1950, 1961 et 1970. Les renseignements exploités ont été complétés par des investigations auprès des organismes ou institutions représentatifs des professions artistiques étudiées.

A l'origine, la recherche devait plus particulièrement concerner les artistes interprètes, les musiciens interprètes, les professeurs de musique, les journalistes et les collaborateurs permanents de la radio et de la télévision. Mais le champ d'application a été étendu aux compositeurs de musique, aux metteurs en scène, artistes chorégraphes, artistes de variétés, ainsi qu'aux professionnels des arts plastiques.

Le but de l'enquête est de fournir des renseignements sur la situation sociale des artistes, leurs droits sociaux, leur formation, leur âge, leurs activités principales et secondaires, leurs revenus et l'appréciation des autres catégories socio-professionnelles sur les activités artistiques (2).

(1) - Cf opus cité p. 43

(2) - L'enquête concerne les artistes professionnels. Le critère retenu étant celui du revenu : l'artiste professionnel est celui dont plus de 50 % des revenus proviennent des activités artistiques.

Dans le cadre de cette étude, seuls les éléments concernant les problèmes d'emploi ainsi que la structure des effectifs de travailleurs culturels inclus dans la champ d'application de ce rapport ont été pris en compte. Ces données datent pour la plupart de 1972 mais il n'a pas été possible de les actualiser.

D'après les résultats de l'enquête, il apparaît que, en 20 ans l'évolution des effectifs d'artistes interprètes et leur répartition selon qu'ils sont salariés ou indépendants a été la suivante :

ANNEES	Salariés		Indépendants		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1950	10.665	79 %	2.835	21 %	13.500	100 %
1961	8.378	71 %	3.422	29 %	11.800	100 %
1970	7.827	73 %	2.896	27 %	10.723	100 %

Toujours d'après les estimations du rapport cité, les évolutions enregistrées sont importantes : en 20 ans la diminution des effectifs est de l'ordre de 19.000 pour les musiciens et de 3.300 pour les artistes du spectacle.

Une part généralement importante des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale est employée dans les entreprises de spectacle gérées par l'Etat ou les Municipalités (l'ander et communes). Les chiffres regroupés ci-dessous permettent d'apprécier la part des artistes des différentes spécialités relevant de ces entreprises publiques.

• Artistes interprètes	:	63 %
• Metteurs en scène	:	42 %
• Chefs d'orchestre	:	40 %
• Musiciens instrumentistes	:	57 %
• Chanteurs lyriques, solistes et choristes	:	67 %
• Danseurs de ballets	:	69 %

STRUCTURE DES EFFECTIFS SELON LES SPECIALITES DES ARTISTES

Dans le tableau 1, les informations sont présentées de manière analytique, celles-ci ont été regroupées dans le tableau 2 afin de permettre, avec toutes les réserves qu'il convient de faire, quelques rapprochements avec les renseignements français. Toutefois, cette comparaison ne peut être qu'approximative du fait des différences de nomenclature et de date de recueil des données.

Il apparaît à la lecture de ces tableaux, et particulièrement à celle du tableau 2 que, dans l'effectif global des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale, les parts respectives des musiciens et artistes lyriques (y compris les artistes chorégraphiques) sont particulièrement importantes et mettent en évidence le dynamisme traditionnel des activités musicales et lyriques qui caractérise les manifestations culturelles en République Fédérale d'Allemagne.

En ce qui concerne les artistes de variétés, il est difficile, en l'état actuel des informations de se rendre compte de la représentativité des données fournies par le rapport de Hambourg.

EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS CULTURELS DU SPECTACLE
ET DE L'INTERPRETATION MUSICALE PAR SPECIALITES

TABEAU 1

M E T I E R S	EFFECTIFS	PART en %
Chef d'orchestre	1.800	5,57
Musicien d'orchestre et Musicien d'Eglise	8.200	25,38
Musicien Soliste (Opéra)	1.500	4,64
Choeurs (Opéra)	2.200	6,81
Artiste lyrique	1.000	3,09
Musicien de variété	5.200	16,09
Artiste Chorégraphique	1.900	5,88
Artiste dramatique	5.400	16,71
Artiste de variété	2.000	6,19
Metteur en scène	1.100	3,40
Technicien de film et de Télévision	2.000	6,19
ENSEMBLE	32.300	100,00

EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS CULTURELS DU SPECTACLE
ET DE L'INTERPRETATION MUSICALE PAR SPECIALITES REGROUPEES

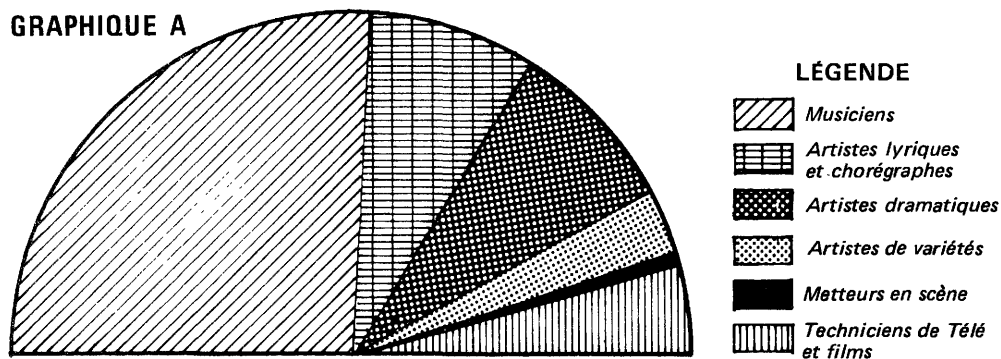
TABLEAU 2

M E T I E R S	EFFECTIFS	
	VAL. ABSOLUE	%
Musiciens	16.700	51,7
Artistes lyriques et Chorégraphiques	5.100	15,7
Artistes dramatiques	5.400	16,7
Artistes de variétés	2.000	6,1
Metteurs en scène	1.100	3,4
Techniciens du film et de Télévision	2.000	6,1
ENSEMBLE	32.300	100,00

RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

*Répartition, selon leur spécialité,
des artistes du spectacle et de l'interprétation musicale*

GRAPHIQUE A



LA STRUCTURE PAR AGE ET PAR SEXE

Les tableaux 3 et 4, permettent d'apprécier la structure par âge et par sexe des artistes du spectacle.

1/ On constate à la lecture du tableau 3 que 62 % des danseurs sont âgés de moins de trente ans, chez les musiciens de variétés le taux correspondant est de 59 %, pour les artistes interprètes il est de 51 %, et de 41 % pour les musiciens classiques.

Le tiers des musiciens classiques, des chanteurs et des artistes de variétés est âgé de 40 à 50 ans. Dans ce groupe d'âge, les artistes interprètes sont relativement moins nombreux : 23 %.

Entre 50 et 65 ans, on trouve encore 36 % d'artistes de variétés, mais environ 20 % de musiciens classiques et d'artistes interprètes.

2/ A la lecture du tableau 4, on peut constater que les femmes, sauf en ce qui concerne les danseuses, sont toujours moins représentées que les hommes dans les différentes spécialités. Les écarts sont particulièrement importants pour les musiciens interprètes, les artistes de variétés et les metteurs en scène. Ces données mériteraient une recherche approfondie susceptible d'expliquer de telles disparités.

Chez les acteurs, les femmes représentent le tiers des effectifs seulement et cette constatation illustre les remarques précédentes concernant l'inégalité des chances d'emploi pour les actrices.

D'après des informations récentes fournies par le Bureau Central de placement des artistes de Francfort (ZBF), et concernant 12.000 artistes du spectacle, les engagements valables, donc d'une certaine durée ne concerneraient qu'environ 25 % des artistes, 12 % obtiendraient des emplois de courte durée et environ 58 % d'entre eux seraient contraints d'exercer une activité complémentaire pour vivre.

STRUCTURE PAR AGE

TABLEAU 3

METIERS	Moins de	30 à 40	40 à 50	50 à 65	plus de	Ensem- ble
	30 ans	ans	ans	ans	65 ans	
Chefs d'Orchestre	11	22	30	31	6	100 %
Musiciens interprètes (classiques)	15	26	31	21	6	100 %
Chanteurs (Opéra)	11	42	30	16	1	100 %
Musiciens de variétés	30	29	26	11	3	100 %
Artistes chorégraphiques	18	44	19	9	10	100 %
Artistes interprètes	21	30	23	19	6	100 %
Artistes de variétés	13	16	31	36	5	100 %
Metteurs en scène	9	39	28	19	5	100 %
Technicien (film et télévision)	35	35	18	12	-	100 %

Source enquête 1972

REPARTITION SELON LE SEXE

TABLEAU 4

METIERS	Hommes	Femmes	Ensembles
Chefs d'Orchestre	97	3	100 %
Musiciens interprètes (classiques)	98	2	100 %
Chanteurs (opéra)	87	13	100 %
Musiciens de variétés	55	44	100 %
Artistes chorégraphiques	41	59	100 %
Artistes interprètes	67,5	33	100 %
Artistes de variétés	83	17	100 %
Metteurs en scène	95	5	100 %
Techniciens (films et télévision)	60	40	100 %

Source enquête 1972

FRANCE

1 - REMARQUES METHODOLOGIQUES SUR LES SOURCES D'INFORMATION

LES RECENSEMENTS DE POPULATION

La répartition par activité individuelle des artistes, fournie par les recensements de population, n'est fiable que dans la mesure où :

- . la nomenclature des métiers utilisée lors du chiffrage des données est suffisamment détaillée pour permettre de préciser les effectifs d'artistes du spectacle dans les différentes spécialités.
- . les rubriques sont homogènes d'un recensement à l'autre.

Or, pour les besoins de l'exploitation statistique, les codes de chiffrage, concernant les métiers artistiques ont fait l'objet de regroupements différents en 1968 et 1975.

Toutefois, il a été possible d'utiliser certains chiffres du recensement de 1962, principalement ceux qui précisent les effectifs d'artistes lyriques et chorégraphiques.

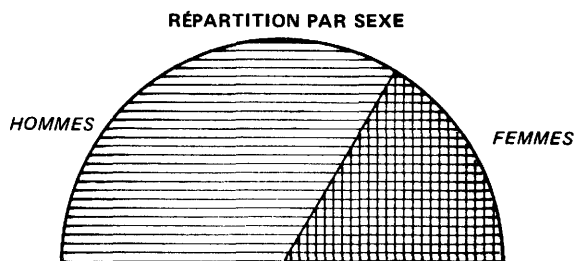
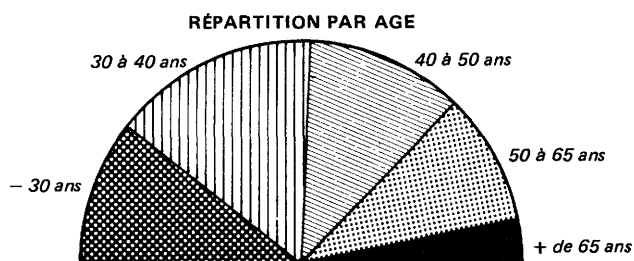
LES DONNEES STATISTIQUES FOURNIES PAR LA CAISSE DES CONGES SPECTACLE

Cet organisme, à compétence nationale, comptabilise chaque année les travailleurs du spectacle à partir des états de paiement des indemnités de congés payés.

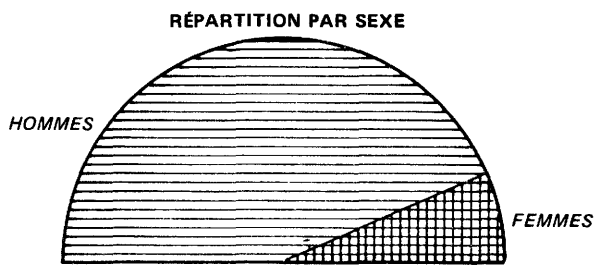
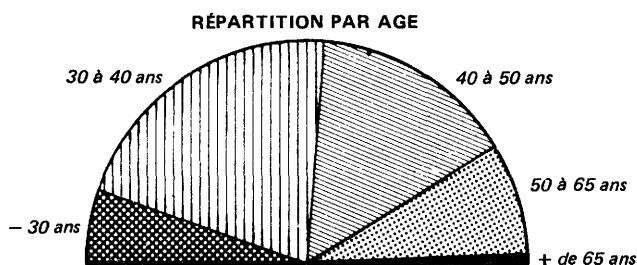
RÉPUBLIQUE FÉDÉRALE D'ALLEMAGNE

GRAPHIQUE B

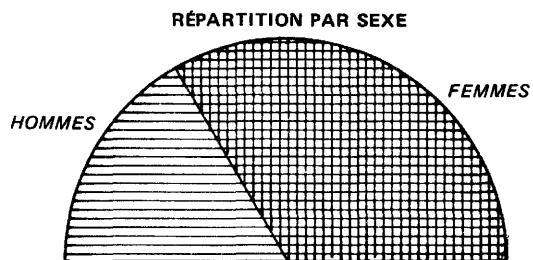
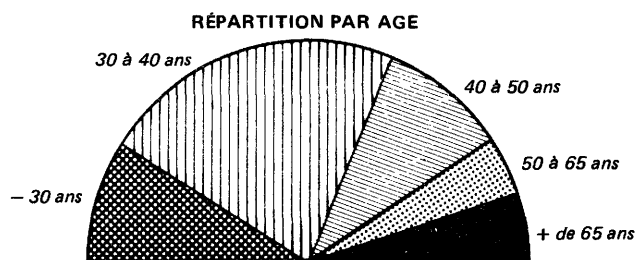
ARTISTES-INTERPRÈTES



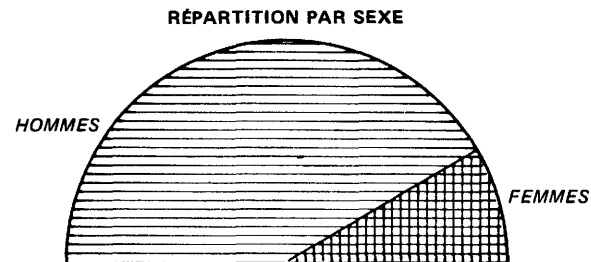
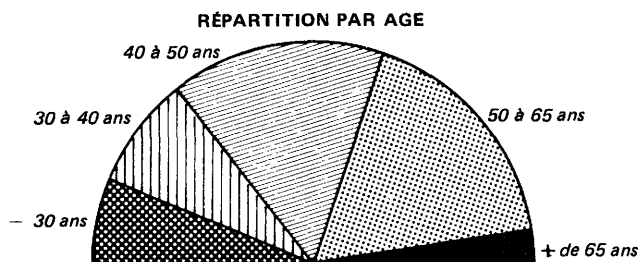
CHANTEURS LYRIQUES



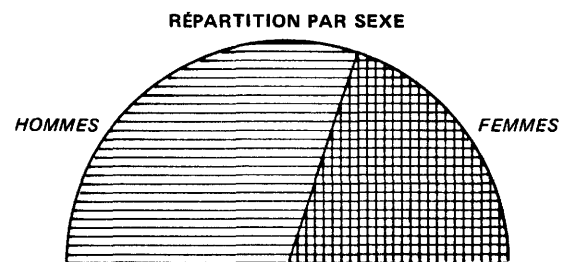
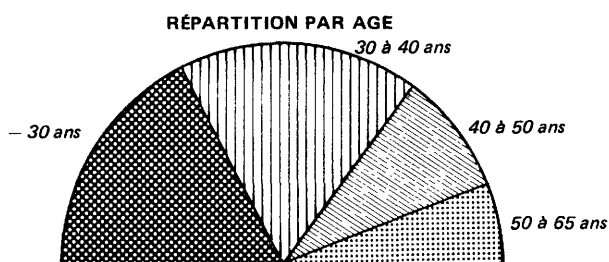
ARTISTES-CHORÉGRAPHES



ARTISTES DE VARIÉTÉS



TECHNICIENS (FILM-TÉLÉ)



La représentativité de cette source d'information est liée au champ d'application des droits aux congés payés des artistes du spectacle. Or, le fait que les entreprises de spectacle occasionnels ne soient pas obligées, par voie réglementaire, au paiement des cotisations de congés au profit des artistes qu'elles emploient, entraîne un biais statistique principalement en ce qui concerne les artistes de variétés et les musiciens dont les effectifs sont donc sous-estimés.

Il en est de même pour les artistes interprètes ou de variétés travaillant dans les cafés-théâtres.

D'autre part, la Caisse des congés spectacle ne prend pas en compte les artistes employés par les organismes d'Etat (Comédie Française, Orchestres Nationaux et Régionaux), qui bénéficient d'un statut particulier.

Enfin, pour bénéficier des congés, les artistes doivent avoir perçu un minimum de 24 cachets au cours de l'année de référence, c'est à dire entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours. Certains artistes ne demandent le versement de leurs prestations de congés payés qu'avec un an de retard, mais leur nombre est relativement faible et ne représente en moyenne qu'environ 4 % des effectifs recensés par la Caisse.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

EVOLUTION ENTRE 1968 & 1975

La lecture du tableau 1 permet de constater que les artistes dramatiques représentent plus du quart des effectifs des travailleurs culturels relevant du champ de l'étude ; le taux est à peu près similaire pour les artistes de l'interprétation musicale : 25,6 %.

La part des artistes lyriques (y compris les choristes) est de 6,3 % et celle des artistes chorégraphiques de 5,3 %.

Quant aux artistes de variétés, la Caisse des Congés en dénombre 1064 en 1975 mais, compte tenu des remarques méthodologiques faites plus haut, il est vraisemblable que ce chiffre est sous estimé d'environ 50 % et que le nombre réel d'artistes de variétés professionnels est de l'ordre de 2.000.

Les techniciens de la production du film représente 18 % des effectifs, mais en ce qui concerne les techniciens de la télévision, il convient de tenir compte dans les estimations du fait que les techniciens sous statut, relevant du personnel de la télévision nationale, ne sont pas inclus dans le chiffre de 2.207, fourni par la Caisse des Congés.

TABLEAU 1

PROFESSIONS	Effectifs	Part en %
Artistes dramatiques (1)	4.673	26,0
Artistes lyriques (1)	690	3,8
Choristes	455	2,5
Artistes Chorégraphiques (1)	966	5,3
Artistes de variétés	1.095	6,0
Musiciens (2)	4.624	25,7
Techniciens de production de films	3.242	18,0
Techniciens de la télévision (3)	2.207	12,2
Ensemble	17.952	100,0

Source Caisse Congés Spectacle.

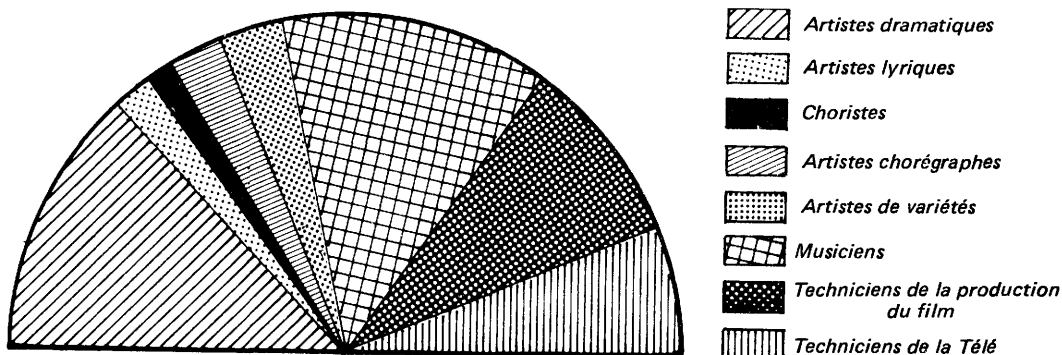
(1) - non compris personnel artistique des théâtres nationaux

(2) - " " " " des orchestres nationaux et de l'Opéra de Paris

(3) - " " techniciens de la télévision "sous statut du personnel d'Etat".

FRANCE

GRAPHIQUE C Répartition, par catégories des travailleurs culturels du spectacle et de l'interprétation musicale en 1975



Les données statistiques regroupées dans le tableau 3 mettent en évidence la baisse générale des effectifs des travailleurs du spectacle entre 1968 et 1975.

On constate une diminution de 25 % pour les artistes dramatiques, de 32 % pour les musiciens, de 45 % pour les artistes de variétés.

L'effectif des artistes qui relèvent principalement des entreprises de spectacle d'opéra : artistes lyriques, choristes, artistes chorégraphiques a également fortement diminué entre les deux dates : 44 %. Lors du recensement de population de 1962 leur nombre était de 4.340, la variation en 13 ans a donc été de plus de 50 %.

EVOLUTION DES EFFECTIFS D'ARTISTES
DU SPECTACLE SELON LA SPECIALITE

1968 - 1975

FRANCE

TABLEAU 2

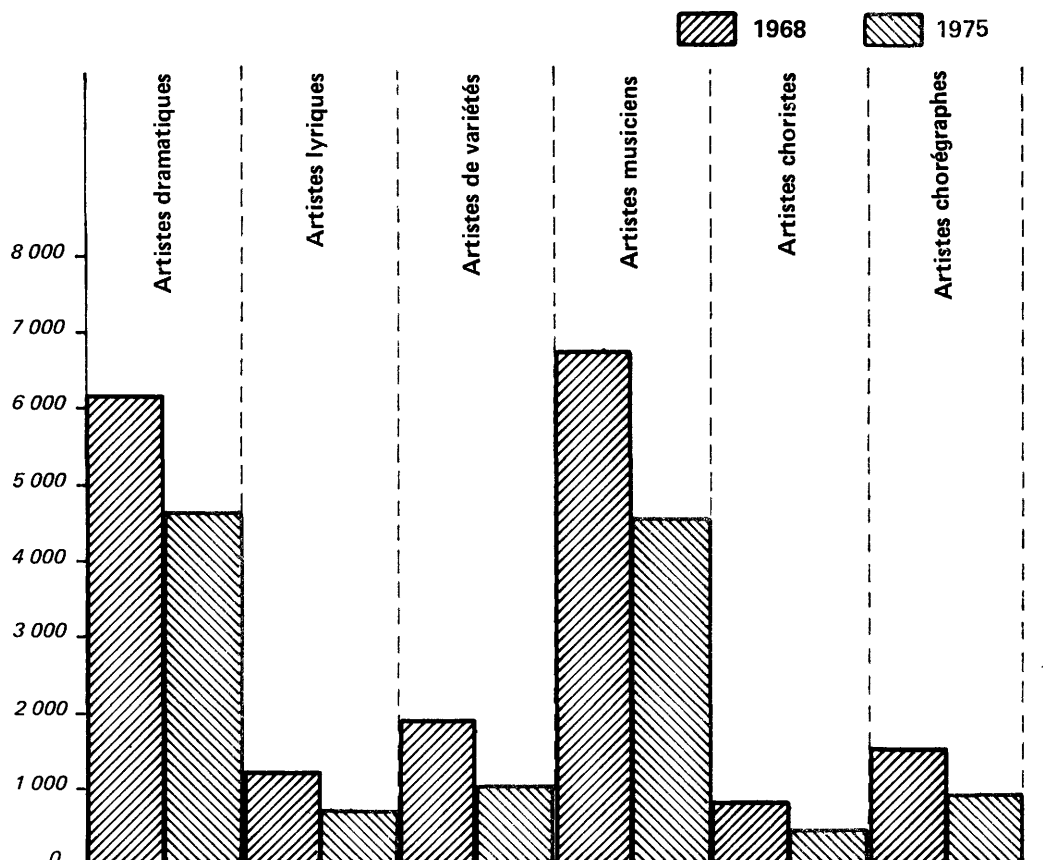
	1968	1975	VARIATION	
			V A	%
Artistes dramatiques	6.170	4.633	- 1537	- 24,9
" lyriques	1.247	690	- 557	- 44,6
" de variétés	1.904	1.064	- 840	- 44,1
" musiciens	6.773	4.596	- 2177	- 32,1
" choristes	813	455	- 358	- 44,0
" chorégraphiques	1.531	966	- 565	- 36,9

Source Caisse des Congés spectacle.

FRANCE

GRAPHIQUE C'

*Effectifs d'artistes du spectacle
en 1968 et 1975 selon la spécialité*



En 1970, à partir des renseignements communiqués par les organismes sociaux des artistes (congrès spectacle et caisses de retraite), les estimations concernant la part respective des revenus des artistes par grandes catégories d'entreprises de spectacle était la suivante :

. O.R.T.F.	: 18,8 %
. Cinéma) : 25 %
. Doublage et Sociétés de product. privée	
. Théâtres parisiens	: 8,7 %
. Tournées théâtrales	: 8,2 %
. Théâtres de province	: 10,0 %
. Variétés	: 4,1 %
. Radio privées	: 4,9 %
. Divers dont : disques, publicité	: 19,5 %

Ces estimations concernaient 11.000 artistes et ne prenaient pas en compte les artistes des théâtres nationaux.

ROYAUME-UNI

Les informations concernant la structure des effectifs des travailleurs culturels du spectacle britanniques(1), sont tirées d'un rapport établi en 1972 par le syndicat des artistes de la scène : British Equity, et publiées dans le rapport n° 40 (2) soumis à la Commission des relations industrielles en vue de l'approbation des accords de "closed shop", définissant le rôle d'Equity dans tous les domaines concernant l'emploi et les conditions de travail et de salaires de ses membres.

Les données présentées par Equity dans le rapport n° 40, proviennent de plusieurs sources, les principales ayant pour origine les rapports d'activité d'Equity et portent sur les années 1969/1971. Ces renseignements ont été complétés à l'aide d'une enquête conduite par Equity auprès de ses membres. (Environ 20.000).

L'exploitation des résultats a été effectuée sur 4.254 questionnaires soit environ 20 % des effectifs concernés.

Les informations retenues dans le cadre de cette étude permettent de préciser la structure par spécialité artistique des membres d'Equity, leur répartition par sexe et âge, la proportion d'artistes occupés en moyenne au cours d'une semaine selon la catégorie d'entreprises de spectacle.

(1) - non compris les travailleurs culturels de l'interprétation musicale et les techniciens des films et de la télévision.

(2) - Rapport n° 40 "Approved closed shop in theatre, independent Television and films" - 1972.

A - REPARTITION SELON LEUR SPECIALITE DES ARTISTES BRITANNIQUES
EXERCANT LEUR PROFESSION AVANT 1971

Le tableau 1, illustré par le graphique D, montre la proportion importante des acteurs de théâtre par rapport aux autres artistes du spectacle inclus dans le champ de l'enquête.

TABLEAU 1

PROFESSION	PART en %
Acteurs	58,8
Artistes de variétés	12,0
Danseurs	6,4
Chanteurs	5,9
Metteurs en scène	6,1
Acteurs de complément et figurants	5,3
Autres	5,5
Ensemble	100,0

Source : British Equity

B - REPARTITION PAR AGE

Chez les acteurs, le plus grand nombre est âgé de 21 à 40 ans et parmi les danseurs de ballet 50 % ont moins de 20 ans.

Parmi les artistes de variétés, la part la plus importante concerne ceux dont l'âge est compris entre 31 et 40 ans.

(1) - Il n'est pas possible de comparer cette répartition en pourcentage avec les données allemandes et françaises, compte tenu du fait que ni les musiciens, ni les techniciens du film et de la télévision ne sont inclus dans ces évaluations.

REPARTITION SELON LE SEXE ET LA PROFESSION

TABLEAU 2

PROFESSION	Hommes (1)	Femmes (2)
Acteurs	61,0	55,8
Artistes de variétés	12,4	11,5
Danseurs	2,8	11,3
Chanteurs	5,8	6,3
Metteurs en scène	6,5	5,4
Acteurs de complément et figurants	4,1	6,9
Autres	7,4	2,8
Ensemble	100,0	100,0

Source : British Equity

(1) - estimation effectuée sur un échantillon de 2.362 artistes

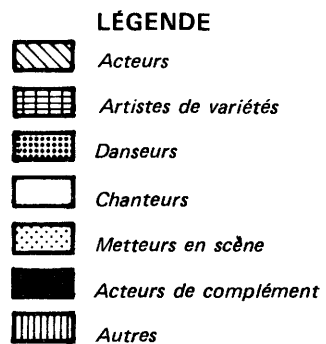
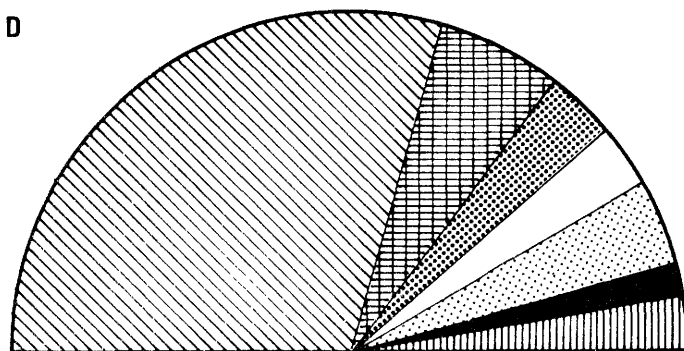
(2) - " " " " de 1.684 artistes.

Parmi les artistes de sexe masculin on constate la part importantes des acteurs et le faible taux concernant les artistes lyriques : 2,8 % pour les danseurs et 5,8 % pour les chanteurs.

Parmi les artistes de sexe féminin le taux de représentativité des actrices est également important et il faut noter que les danseuses représentent 11 % de l'ensemble des artistes féminines relevant de l'enquête d'Equity

ROYAUME UNI
*Répartition, selon leurs spécialités,
des artistes exerçant leur profession
avant 1971*

GRAPHIQUE D

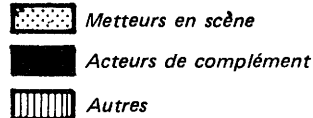
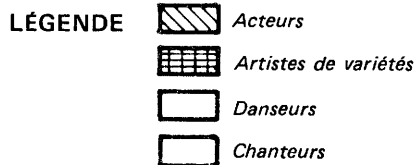
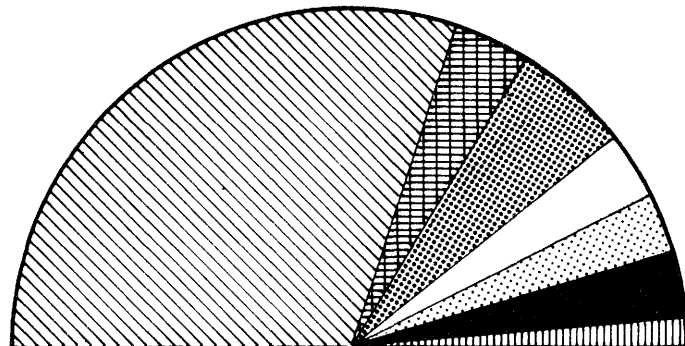
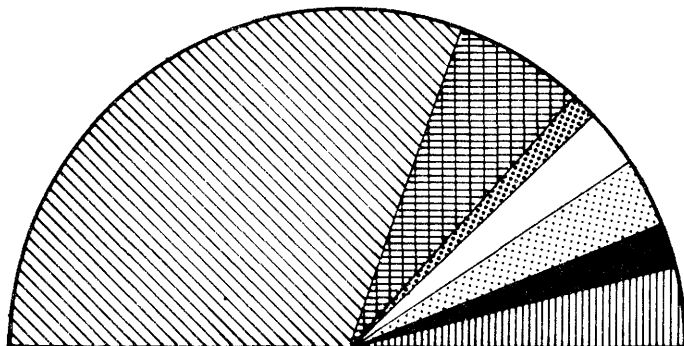


GRAPHIQUE E

ROYAUME UNI
*Répartition, selon leurs spécialités,
et le sexe, des artistes exerçant
leur profession avant 1971*

HOMMES

FEMMES



Le tableau 3 ci-dessous permet d'apprécier la part des effectifs d'artistes, occupés au cours d'une semaine, selon le type d'entreprise de spectacle dont ils relèvent : les données mettent en évidence l'importance du sous emploi des artistes britanniques dans les activités du spectacle vivant.

TABLEAU 3

Catégorie de spectacle	Part des effectifs d'artistes occupés au cours d'une semaine selon le type d'entreprise de spectacle dont ils relèvent
Théâtre du West End de Londres	18,0
Tournées	10,7
Théâtre du répertoire	26,0
Théâtre scolaire	2,6
Théâtre d'enfants	3,5
Spectacle de variété d'été	15,9
Autres théâtres	9,9
Opéra	4,5
Ballet	1,3
Festival	4,9
Cirque	0,3
Divers	2,4
Ensemble	100,0

Source : British Equity